Labour Canada
Travail Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1988-1989

Canada

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER
THE CANADA LABOUR CODE PART I
1988-1989

90-02941/

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L 130-1848/89B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1989

ISBN 0-662-56881-8

Printed in Canada

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1988-1989.

Jean Corbeil
Minister of Labour

September 1989

TABLE OF CONTENTS

The Federal Mediation and Conciliation Service 3

Review of Activities in Fiscal Year 1988-1989 7

Introduction 7

A. Mediation and Conciliation 8

1. Air Transportation 10

2. Broadcasting 11

3. Communications 15

4. Crown Corporations 18

5. Grain Handling 22

6. Longshoring 23

7. Mining 25

8. Railway Transportation 27

9. Shipping and Water Transportation 29

10. Trucking and Ground Transportation 30

B. Arbitration Services 33

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure 2

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 4

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1988-1989) 9

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 14

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 17

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1988-1989) 21

5. Arbitration Services Caseload 1988-1989 34

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 34

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 37

8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 37

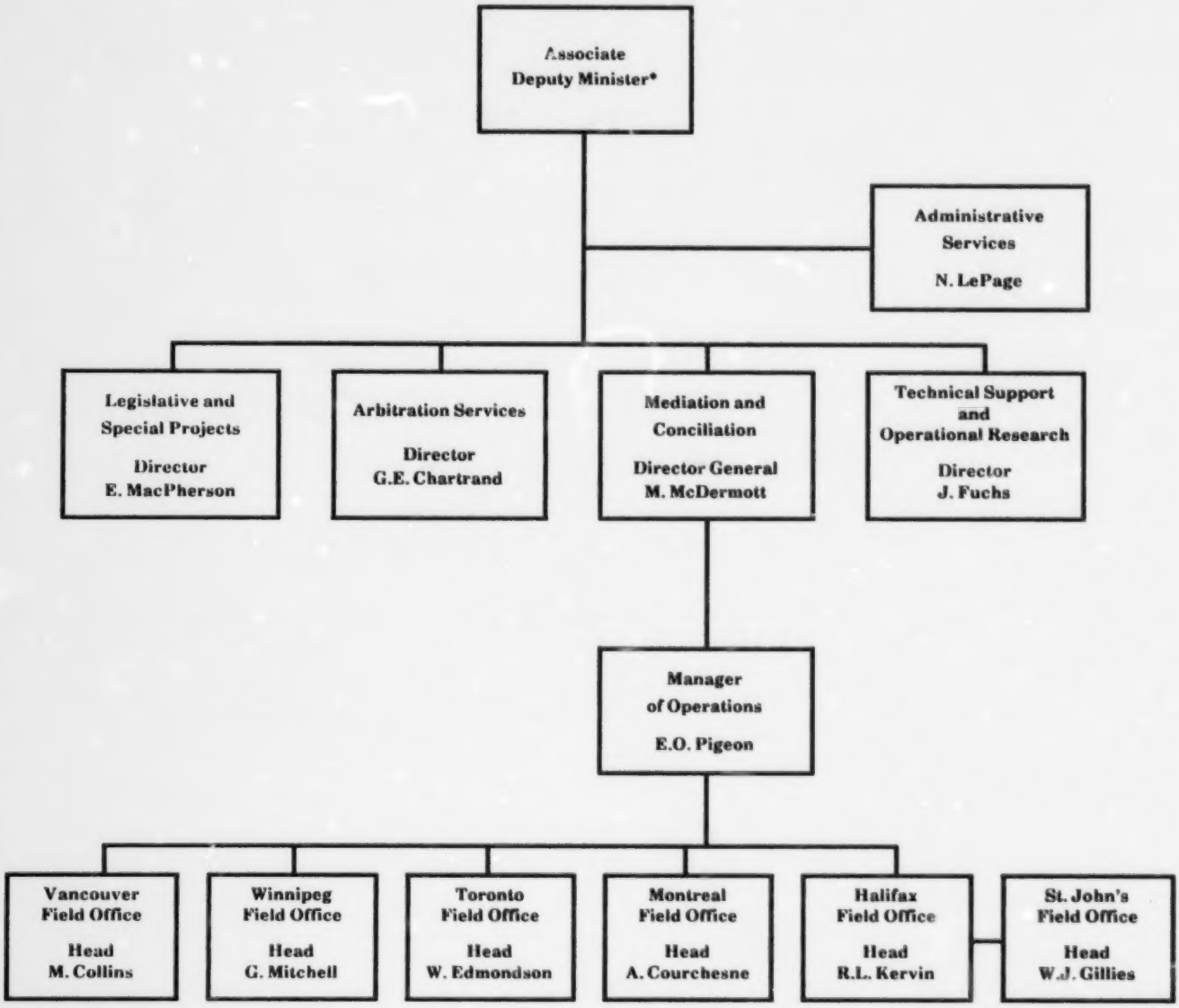
9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989) 38

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE PART I
1988-1989

Figure 1

Federal Mediation and Conciliation Service

Organizational Structure



*** Associate Deputy Minister W.P. Kelly retired on January 13, 1989.**

THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage good industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

On December 12, 1988, the Revised Statutes of Canada, 1985, came into force. This revision, the sixth since Confederation, consolidated and updated federal statutes and included laws enacted on or before December 31, 1984. One consequence of this revision was to renumber the Canada Labour Code Part V as the Canada Labour Code Part I and consequently to renumber all of the provisions of this Act. For the purposes of this report, all references to the Code will cite the revised section numbers.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

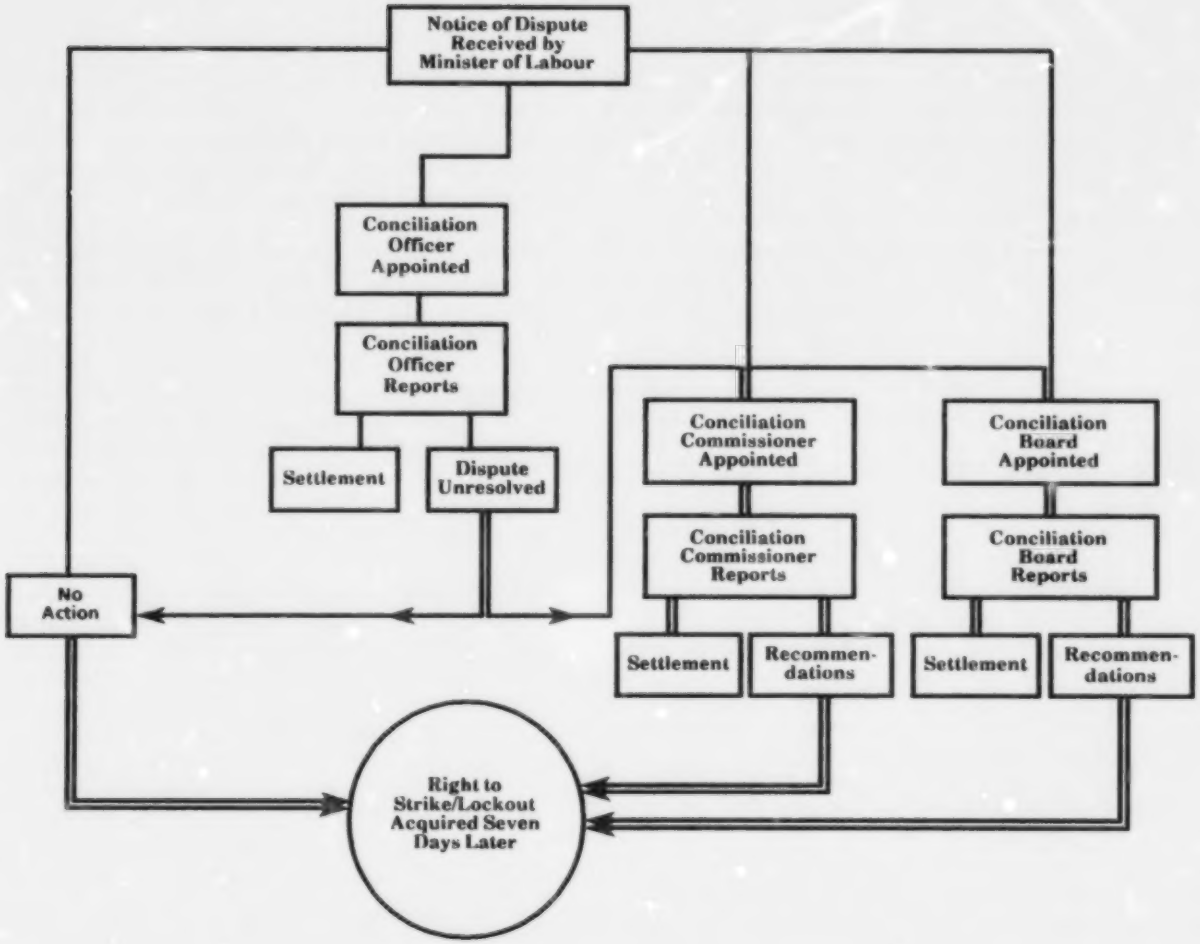
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service was headed by W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, until his retirement on January 13, 1989. The Service has four branches.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES:

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

MEDIATION AND CONCILIATION

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but it may also involve the additional efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and a full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in six field offices across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

ARBITRATION SERVICES

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

LEGISLATIVE AND SPECIAL PROJECTS

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS and advising other Labour Canada programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and

Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

TECHNICAL SUPPORT AND OPERATIONAL RESEARCH

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and it provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1988-1989

INTRODUCTION

Over the past decade, there has been a perceptible change in the priorities at the collective bargaining table. When rates of inflation of 10 to 13 percent were experienced in the mid-1970s and early 1980s, priorities were, not surprisingly, attached to monetary issues. The threat to living standards represented by rapid inflation rates was a persistent concern. Consequently, the achievement of wage improvements to compensate for inflation was of paramount importance in labour's collective bargaining agenda. In more recent years, inflation has stabilized at a level of around 4 percent. Consequently, non-monetary issues have for a number of years occupied a prominent role at the collective bargaining table.

During fiscal year 1988-89, union concerns continued to focus on job security, the future value of current pension contributions (i.e., pension indexation), and technological change and its impact on employment. Management concerns regarding the competitive pressures in both domestic and international markets have resulted in demands for concessions in wage and benefit costs, as well as greater flexibility in the management of operations, specifically in terms of scheduling, hours of work, and the freedom to contract out work.

In 1988, Gross Domestic Product, in 1981 prices, expanded by 4.5 percent, the sixth year of uninterrupted economic expansion. Such growth is in sharp contrast with the 3.2 percent decrease experienced in the recession year of 1982.

Employment grew by 3.3 percent, an increase of some 392 000 persons over the level of 1987. The unemployment rate averaged 7.8 percent in 1988, compared with 8.9 percent in 1987. This figure represents a continuation of a downward trend in the unemployment rate that commenced in 1983 when the rate stood at 11.9 percent.

The rate of inflation declined slightly in 1988, with the rate of increase in the Consumer Price Index falling to 4.1 percent, compared with 4.4 percent in the previous year.

The average annual increase in wage rates in new settlements was relatively constant in the first three quarters of 1988 at 4.1 percent. By the fourth quarter, average wage settlements were up slightly, to 4.5 percent. The average annual increase in wage rates for 1988 was 4.3 percent.

A. MEDIATION AND CONCILIATION

The fiscal year 1988-89 saw the beginnings of a return to record high levels of disputes requiring third-party dispute resolution assistance.

In addition to the 115 cases brought forward from the previous fiscal year, Mediation and Conciliation effected appointments in 264 new disputes and directly no-actioned one dispute, for a total caseload of 380 disputes. Despite the heavy workload, the branch maintained its high record of success, with 91 percent of the disputes settled without stoppage of work. As of March 31, 1989, 123 cases were pending at various stages of the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 32 disputes and accounted for a loss of 1 972 515 working days. This represents a significant increase over the previous year's experience and accounts for some 1.3 percent of all available work time in federal jurisdiction. Two disputes involving Bell Canada and the Communications Workers of Canada accounted for 84 percent of the time lost in 1988-89.

As is customary, the trucking and road transportation industry required a large proportion of the efforts dedicated to dispute resolution, involving 150 conciliation or mediation interventions. In addition, dispute resolution assistance was provided in 65 disputes involving shipping or port operations and in 56 disputes involving the broadcasting industry.

A second stage of conciliation, namely the appointment of a conciliation commissioner, was provided in seven disputes, or 10 percent of the cases not resolved by conciliation officers.

The branch dealt with 33 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Thirty cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 17 cases and denied in two; 11 requests were withdrawn by the applicants or settled through FMCS efforts. As of March 31, 1989, three requests were still under consideration.

Six preventive mediation assignments were reported during the year, three of which involved disputes in the railway industry. In 34 cases involving a CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make first contact.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to increase even more substantially. Over 300 collective agreements will expire between April 1, 1989, and March 31, 1990. Adding to these the more than 450 agreements that expired in previous years but have not yet been renewed, the branch forecasts a continuing heavy workload.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1988-1989)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1987-1988	
	(a) At conciliation officer stage	99
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	8
	(d) At mediation stage	7
B.	Disputes originating in fiscal year 1988-1989	
	(a) Conciliation officer appointments	264
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	7
	(c) Mediation appointments	16
	(d) Direct no-actions	1
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1988-1989	234
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	102
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	13
	(d) At mediation stage	6
	(e) At post-direct no-action stage	1

1. AIR TRANSPORTATION

Canada's air transportation industry forms an integral part of the national economic and transportation infrastructure. The industry encompasses predominantly air carriers which provide domestic and international air travel. There are also numerous businesses forming part of the industry which provide services incidental to air transport, such as aircraft refuelling and equipment maintenance.

Towards the end of 1988, total employment in air carrier operations in Canada, and in ancillary businesses providing incidental services, was approximately 62 500 workers. Of this total, some 33 000 workers are trade union members and are represented by one of the 11 trade unions that hold bargaining rights in the industry.

This past year has seen the continuation of a number of significant developments in the industry. There has been a major restructuring of the industry in recent years, brought on by the deregulation of Canada's route and fare structure and the resulting pressures to compete in domestic and international markets. The merger of several former regional airlines with Canadian Pacific Airlines, and its subsequent purchase by Pacific Western Airlines to form Canadian Airlines International Limited (CAIL), is one of the most significant industry restructurings. The acquisition by CAIL of Wardair Canada Inc. in early 1989 marks another industry change, the effects of which are yet to be felt in collective bargaining.

These forces have exerted a considerable impact at the bargaining table as carriers have attempted to cut operating costs. Unions have responded by endeavouring to maintain existing wage and benefit levels and to preserve employment for their members. Job security has been one of the predominant issues in collective bargaining in the industry in recent years. Bargaining unit integration and trade union representation rights are also significant concerns from the point of view of the industry's trade unions.

One dispute carried over from the previous year, involving Air Ontario and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), was successfully resolved in May 1988. A conciliation officer was appointed to this dispute on December 17, 1987, but despite his efforts, the parties were unable to resolve their differences. In an effort to avert a strike, the parties were also afforded the services of a mediator. Despite intensive mediation efforts, the pilots commenced legal strike action on March 12, 1988; however, they continued to fly cargo flights and provide air ambulance services to remote northern communities. Mediation sessions held between April 21 and 25, 1988, resulted in a tentative settlement, which was ratified by the union membership on May 1, 1988. The new collective agreement, covering 200 pilots, is in effect until November 15, 1990.

A lengthy dispute between Nationair (Nolisair International Inc.) and the Canadian Union of Public Employees (Airline Division), representing 170 flight attendants, required full conciliation assistance prior to its resolution on April 5, 1988. These first contract negotiations were complicated from the outset by numerous unfair labour practice complaints filed with the CLRB by the union and by applications for review filed with the Federal Court of Appeal by the employer.

When the parties were unable to reach agreement in direct negotiations, a conciliation officer was appointed to assist them on May 21, 1987. Despite his efforts, a settlement was not concluded. Further assistance was provided on December 4, 1987, when the Minister appointed Mr. Jean-Paul Lalancette as a conciliation commissioner in the dispute. His report was released to the parties on March 7, 1988. In a final effort to resolve the outstanding issues, the Minister appointed Mr. André Courchesne, Regional Director of the Montreal office of FMCS, to mediate the dispute. Mr. Courchesne met with the parties on March 16 and 17, 1988, and an agreement in principle was reached. Further meetings were held towards the end of the month to finalize the terms of settlement. On April 5, 1988, the company tabled a revised settlement offer, which was accepted by the membership. The collective agreement, signed by the parties on April 28, 1988, is in effect until December 31, 1990.

On September 17, 1988, one day before the expiry date of the collective agreement, a renewal agreement was concluded between Air Canada and the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW) Local 2213, with the assistance of a conciliation officer. The tentative settlement was accepted by an overwhelming majority of the union membership on October 3, 1988. The new agreement, covering 3 200 customer sales and service agents, is in effect until September 30, 1990.

2. *BROADCASTING*

The broadcasting industry in Canada has three component parts: radio broadcasting, television broadcasting, and cable transmission systems. Each of these sectors is, for the most part, composed of independent bargaining units organized on a station-by-station basis. The exception is the Canadian Broadcasting Corporation (CBC), which is distinguished by its size, the scope of its operations, and its status as a Crown corporation answerable to Parliament.

There are approximately 18 000 unionized workers in the broadcasting industry. The CBC employs some 9 000 of these unionized workers from coast-to-coast. Aside from the CBC, there is a low level of union organization in the industry, a fact that is attributable to the wide geographical dispersion and the relatively small size of bargaining units in the remainder of the broadcast industry in Canada.

For the purposes of collective bargaining and industrial relations, the broadcasting industry is governed by Part I of the Canada Labour Code. There are more than 150 certified bargaining units at Canadian radio and television stations, and 79 of these are located in the province of Quebec. Cable broadcasting systems have over 40 organized bargaining units, with 19 located in Quebec. Over 60 per cent of the unionized employees of the industry work for establishments located in the province of Quebec.

Employees in the industry are represented predominantly by the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), the Confederation of National Trade Unions (CNTU), and the Canadian Union of Public Employees (CUPE).

FMCS provided conciliation assistance to the CBC and five of the unions representing its employees during the fiscal year under review.

The first dispute involved the CBC and NABET, bargaining to renew a collective agreement covering some 2 100 technical and building trades

personnel employed nationwide in the English Services Division. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach agreement on monetary issues. The Minister provided further aid to the parties on October 17, 1988, by appointing Mr. Douglas Stanley as a conciliation commissioner. On November 1, 1988, some members of the bargaining unit engaged in unsanctioned illegal strike action to protest what they considered to be slow contract negotiations. The CLRB issued an order, on November 7, 1988, declaring that the union was not in a legal strike position and ordering employees to refrain from work stoppage action. The Commissioner met with the parties, and his report was released for their consideration on January 3, 1989. Post-conciliation negotiations, held from January 7 to 13, 1989, culminated with the signing of a Memorandum of Agreement. This agreement, in effect until May 1991, was accepted by the union membership on January 31, 1989.

A tentative settlement was reached in a dispute involving the CBC and the Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada shortly before the end of the fiscal year. When the parties failed to reach an agreement in direct negotiations, the Minister provided the services of a conciliation officer on October 13, 1988. While numerous issues were resolved with his assistance, complete agreement was not reached, and the officer filed his report with the Minister. The parties were informed, on March 6, 1989, of the Minister's decision to provide no further assistance. On March 17, 1989, an agreement was reached in direct negotiations. The tentative settlement affects 860 production employees.

A third dispute, which remained pending as of March 31, 1989, involved the CBC and the CUPE (Broadcast Council), renegotiating collective agreements on behalf of 812 production and 1 463 office and professional employees in the English Services Division. Conciliation assistance was provided on September 29, 1988, and the officers met with the parties on many occasions between October 1988 and February 1989. Although significant progress was achieved during these proceedings, the parties were unable to agree on several issues, and the officers filed their report. On March 1, 1989, the parties were informed that the Minister had decided not to appoint a conciliation commissioner or board in the dispute. The parties met in direct negotiations from March 6 to 14, but no agreement was reached. The union commenced legal strike action on March 16, 1989. On March 17 and 18, 1989, the CLRB declared that the refusal by certain CBC technicians, newsroom and other employees to cross CUPE picket lines constituted an unlawful strike and ordered that the refusals cease. At the close of the fiscal year, direct negotiations had resumed and an FMCS officer remained in contact with the parties.

A fourth dispute involved the CBC and the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA), bargaining to renew a collective agreement affecting 760 production employees in the corporation's French Services network. Conciliation assistance was provided on December 28, 1988, and as of the end of the fiscal year, the officer was still meeting with the parties.

The final case involving the CBC which required conciliation assistance during the period under review concerns the renewal of the collective agreement covering some 500 journalists represented by the Canadian Wire Service Guild. A conciliation officer, appointed to assist the parties on January 30, 1989, was still seized with the case at fiscal year end.

In August 1988, an FMCS officer successfully mediated an end to a difficult dispute between CFTO-TV Limited and NABET, representing 325 office, news, technical, and production employees. The parties were attempting to renew a collective agreement which had expired on January 3, 1988. When the parties failed to reach agreement in direct negotiations, the Minister appointed a conciliation officer to the case on March 24, 1988. Conciliation meetings were held in May, but an agreement was not concluded. On May 30, 1988, the parties were informed of the Minister's decision to terminate the conciliation procedure. Although formal conciliation officer proceedings had been completed, the parties continued to meet, under the auspices of an FMCS officer, in a final effort to resolve their differences before a work stoppage. Despite their best efforts, a settlement was not reached, and legal lockout action began the following day. To further assist the parties, the Minister appointed Mr. Barry Shaw as a mediator on June 22, 1988. As a result of mediation meetings held in late June, the company tabled an offer for settlement. This offer was rejected by the union membership on July 2, 1988. The parties met again with the Mediator in August, and at the end of the month a tentative settlement was reached and ratified. The new agreement remains in effect until December 31, 1990.

When Skyline Cablevision Limited and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America (Teamsters) Local 91 were unable to reach agreement in direct negotiations, FMCS assistance was sought. Although some progress was achieved during conciliation officer proceedings, agreement was not reached on all issues. The parties were informed on September 1, 1988, that the Minister would not be providing any further conciliation assistance. Legal strike action commenced on September 9, 1988. The parties continued to meet in direct negotiations and, on November 10, 1988, the members of the bargaining unit voted to accept a company offer. The new collective agreement, which covers 30 technicians and dispatchers, will expire August 11, 1991.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Brought Forward From Previous Fiscal Year	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
New Assignments	254	272	244	254	220	225	315	204	256	265*
Total Caseload	365	336	335	330	297	283	406	326	359	380
Pending at Fiscal Year End	64	91	76	77	58	91	122	103	115	123
Strikes/Lockouts	39	25	30	22	23	9	23	28	34	32
Disputes Settled without Work Stoppage	262	220	229	231	216	183	261	195	241	234
Settlement Rate	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%

* Includes one dispute directly no-actioned.

3. COMMUNICATIONS

Telephone systems in Canada range from small rural cooperatives, serving a few customers, to large private and government-owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometres from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada comprises Telesat Canada and the nine major telephone companies, including Bell Canada, the country's largest supplier of telecommunications services, and the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel), both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Bell Canada, with some 53 735 employees, owns and operates a public switched network providing advanced voice, data and image communications to nearly seven million customers in the provinces of Ontario and Quebec and in the Northwest Territories. B.C. Tel and its subsidiaries make up the B.C. Tel group which, with over 15 000 employees, designs, manufactures and markets a wide range of voice, data, text, and image products and services within its operating territory, including British Columbia and the Yukon Territory.

The employees of B.C. Tel are represented in collective bargaining by the Telecommunications Workers Union, while representation of employees of Bell Canada is assured by the Communications and Electrical Workers of Canada (craft and service, traffic and dining service employees) and the Canadian Telephone Employees' Association (communications sales, clerical and associated employees).

Regulatory control over federal jurisdiction telecommunications carriers is exercised by the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC). Regulatory decisions in recent years have had the effect of increasing direct market competition, and the economic environment has dictated changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and pressures for a reduction in the total industry work force. These economic conditions will likely continue to pose major challenges for collective bargaining in the industry.

On July 16, 1988, negotiations for the renewal of two collective agreements between Alberta Government Telephones (AGT) and the International Brotherhood of Electrical Workers Local 348 were successfully concluded. A conciliation officer had been appointed to assist the parties on May 12, 1988, and he met with them from May to July, when tentative settlements were reached. On August 25, 1988, the settlements were ratified by the union membership. The new agreements, covering 1 200 traffic and 2 900 clerical employees, remain in effect until April 30, 1991.

This was the first time FMCS had provided conciliation assistance to the parties, who had previously bargained under the labour laws of the Province of Alberta. On June 26, 1986, the CLRB, on application from the union, found that AGT falls within federal jurisdiction for industrial relations purposes. This decision, upheld by the Federal Court of Appeal on February 3, 1987, was appealed to the Supreme Court of Canada. The

Supreme Court heard the case in November 1987, and as of the close of the fiscal year, had not rendered a decision.

A dispute between Bell Canada and the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC) required extensive conciliation and mediation efforts prior to its resolution on October 12, 1988. The parties were negotiating the renewal of two collective agreements covering a total of 19 800 craft and service, operator services, and dining service employees.

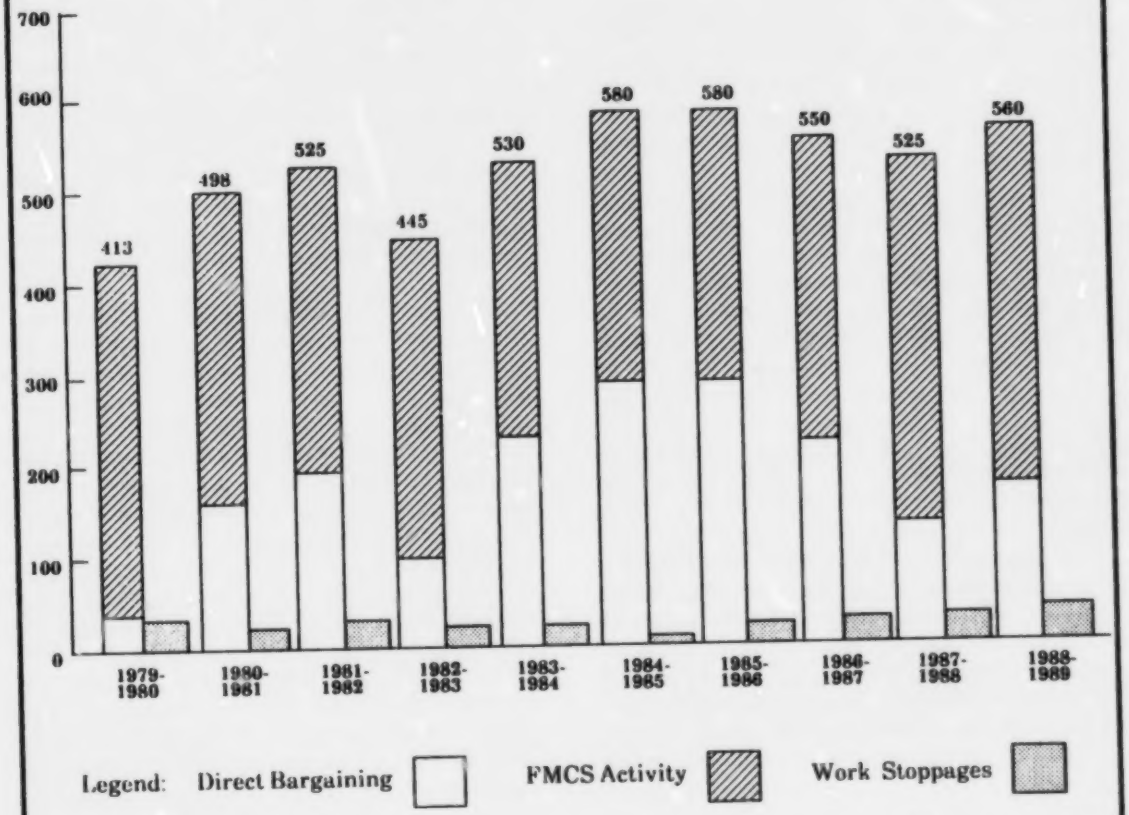
A conciliation officer met with the parties in March and April 1988, and a tentative agreement was concluded. This agreement was narrowly rejected by the union membership on May 25, 1988. The parties were notified on June 16, 1988, that the Minister would not be providing the services of a commissioner or board. Sporadic legal strike action began on June 24, 1988, which escalated to system-wide strike action on June 27, 1988. The Minister sent a telegram to the parties on August 10, 1988, urging them to return to the bargaining table and renew their efforts to resolve the dispute. Negotiations resumed and, on August 24, 1988, the parties jointly requested that the Minister appoint a mediator to assist them. Mr. Warren Edmondson, Regional Director of the Toronto office of FMCS, was appointed in this capacity the same day and met with the parties between August 29 and September 2, 1988. A company offer was rejected by the membership on September 11, 1988.

Between mid-September and early October 1988, Mr. W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, met with senior representatives of both parties in an effort to establish a framework for the resumption of mediation proceedings. These began, under the auspices of Mr. Kelly, on October 11, 1988, and on the following day a settlement was concluded. The new agreements are in effect until November 24, 1990, for operator services and dining service employees and until November 30, 1990, for craft and service employees.

A settlement was reached in December 1988, with the assistance of a mediator, in a dispute involving Northern Telephone Limited and the CWC. Following unsuccessful efforts to resolve the dispute at the conciliation officer stage of negotiations, the parties were informed, on July 8, 1988, that neither a conciliation commissioner nor a board would be appointed in the dispute. A tentative settlement, reached in direct negotiations on the same day, was narrowly rejected by the union membership. Legal strike action began on July 18, 1988. During the fall of 1988, the parties met in direct negotiations and also participated in intensive discussions with departmental officials. The Minister of Labour appointed Mr. Warren Edmondson to mediate the dispute on November 29, 1988. Mediation sessions began the following day and, on December 1, 1988, the parties signed a Memorandum of Agreement. One week later, this settlement was accepted by the union membership. A return to work was effected shortly thereafter, ending the four and one-half month work stoppage. The new agreement, covering 225 technical, office, service, and maintenance employees, expires on February 23, 1991.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

4. CROWN CORPORATIONS

There are some 50 federal Crown corporations in Canada. Some Crown corporations, such as Air Canada and the Canadian Broadcasting Corporation, offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis. Others, such as the Canadian Wheat Board, are responsible for marketing Canadian goods internationally.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is a complex matter because some are governed by Part I of the Canada Labour Code while others fall under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

Canada Post, a Crown corporation established by an Act of Parliament, began operations on October 16, 1981, as the successor to the Post Office Department. In addition to fulfilling its main objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission and delivery of messages, information, funds and goods both within and outside Canada, the Act requires Canada Post to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

The Canadian postal system is responsible for the operation of more than 8 000 post offices and postal stations. It currently employs more than 60 000 workers in 26 bargaining units represented by eight bargaining agents. Among the major unions representing post office employees were the Canadian Union of Postal Workers (CUPW), the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC), the Canadian Postmasters and Assistants Association (CPAA), and the Association of Postal Officials of Canada (APOC).

During the fiscal year under review, a process was initiated to give effect to a CLRB decision of February 10, 1988, which deemed that four bargaining units were appropriate at Canada Post Corporation. The CLRB determined that one of the four bargaining units was to be an operational bargaining unit consisting of those persons previously represented by the Letter Carriers' Union of Canada, the Canadian Union of Postal Workers, and the General Labour and Trades groups represented by the Public Service Alliance of Canada.

Officials of CUPW and LCUC entered into negotiations aimed at producing an amicable merger between the two groups and reached a tentative agreement in November 1988. However, that agreement dissolved, and the CLRB ordered that a vote of the employees within the operational unit take place to choose which union would represent them as the collective bargaining agent in dealings with the corporation. Mail balloting concluded on January 13, 1989, and the results confirmed the Canadian Union of Postal Workers as the bargaining agent, with some 51.1 percent of the ballots cast. The collective agreements applicable to the operational unit are due to expire on July 31, 1989.

Settlements were achieved in disputes involving Canada Post and PSAC and APOC during this fiscal year, and the arbitrated agreement applicable to the Corporation and CUPW was rendered in July 1988.

As reported in the 1987-88 Annual Report, a dispute involving Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers required the imposition of back-to-work legislation. The Postal Services Continuation Act, 1987, which received Royal Assent on

October 16, 1987, ordered an immediate resumption of postal services and provided for the resolution of issues in dispute by a mediator-arbitrator to be appointed by the Minister. On October 23, 1987, Judge Laurent Cossette, Chief Justice of the Municipal Court in Quebec City, was appointed as mediator-arbitrator pursuant to the Act. At the outset of mediation-arbitration proceedings, CUPW insisted that Judge Cossette should first address disciplinary measures imposed by Canada Post during the strike. Following Cossette's finding that he had no jurisdiction under the terms of the Act to deal with disciplinary sanctions, the union filed an appeal of this finding in Federal Court. Although mediation-arbitration proceedings continued, Cossette notified the parties that he would not issue an award until the court proceedings were resolved. The decision of the Federal Court of Appeal, rendered on April 15, 1988, dismissed the union's appeal. Judge Cossette continued to meet with the parties until June 1988, and his binding award was released on July 5, 1988.

On November 3, 1987, CUPW lodged an appeal in the Superior Court of Quebec alleging that the Postal Services Continuation Act, 1987, violated several sections of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. This challenge was still before the court at fiscal year end.

In September 1988, a dispute between Canada Post and the Public Service Alliance of Canada, which had been carried forward from the previous fiscal year, was finally resolved. The parties were endeavouring to renegotiate four collective agreements covering some 5 200 office, administrative and operational personnel in 20 bargaining units. A conciliation officer was named to the dispute on March 10, 1987, and over one year later, was still meeting with the parties. Conciliation proceedings were hampered by a number of events. On March 23, 1987, when one of the member unions, the Union of Postal Communications Employees expressed a desire to leave PSAC to join CUPW, a trusteeship was imposed on the union. On September 23, 1987, the CLRB certified CUPW as the bargaining agent for one of the 20 bargaining units covered by the collective agreements, that representing 192 nonsupervisory employees. Negotiations for the other 19 bargaining units continued and, in late March 1988, the union took a strike vote which revealed that 85 per cent of the membership supported strike action. In view of this development, the conciliation officer determined that his further involvement would be unproductive and reported this to the Minister.

The Minister provided additional assistance by appointing Mr. Douglas Stanley as a conciliation commissioner. Despite his best efforts to resolve the disputes, settlement was not possible. The Commissioner's reports were released to the parties for their consideration on August 16, 1988. The following day the parties began two days of intense direct negotiations in an attempt to resolve their outstanding differences. At the close of these meetings, a joint request for mediation assistance was sent to the Minister. Mr. M.K. Carson was appointed to mediate the dispute the same day. Mediation proceedings began immediately and continued until August 26, 1988, and all but one of the issues in dispute were resolved. Legal strike action began on August 24, 1988.

On August 31, 1988, the Minister asked W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, to convene meetings with the parties in a final effort to resolve the dispute. Meetings held that day resulted in tentative agreements.

The agreements were ratified by all employees concerned except those in the General Labour and Trades nonsupervisory group. Direct negotiations held shortly thereafter culminated in a tentative settlement for this group, which was accepted on September 13, 1988. All 19 collective agreements remain in effect until July 31, 1989.

A tentative settlement was reached in negotiations between Canada Post and the Association of Postal Officials of Canada (APOC), bargaining to renew a collective agreement, affecting 3 600 supervisors, which expired on December 31, 1986. The parties met in direct negotiations in early 1987 and agreed not to proceed further until collective agreements had been finalized between the Corporation and the CUPW and LCUC bargaining units. Direct negotiations reopened on August 22, 1988, but an impasse was reached in October. Meetings held under the auspices of a conciliation officer resulted in a tentative settlement on February 16, 1989.

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) was incorporated in 1952 to develop the utilization of atomic energy for peaceful purposes. The Corporation had been restructured into four divisions: the Research Company, CANDU Operations, the Radio Chemical Company, and the Medical Products Division. During 1988, the latter two divisions were incorporated separately as Nordion International Inc. and Theratronics International Ltd., respectively, in preparation for eventual sale to the private sector.

Approximately 4 900 people are employed full-time by AECL, primarily in the provinces of Ontario and Manitoba. Of these, 2 500 employees are unionized, represented by 11 bargaining agents. Among the major unions representing these employees are the Energy and Chemical Workers Union, the Society of Professional Engineers and Associates, the Atomic Energy Allied Council, PSAC, the Chalk River Technicians and Technologists, and the Office and Professional Employees International Union.

On February 8, 1989, five weeks after the expiry date of the previous collective agreement, the union membership accepted a tentative settlement concluded between AECL and the Society of Professional Engineers and Associates. The new agreement, covering 380 engineers, scientists and other professional employees, expires on December 31, 1989.

In post-conciliation officer negotiations a settlement was reached ending a dispute between the National Arts Centre Corporation and PSAC. The parties were negotiating new terms and conditions of employment for a unit of part-time ushers and tour guides. An FMCS officer was appointed to the case, but a settlement reached with his assistance was rejected by the union membership on August 7, 1988. Between August and October the parties met to try to resolve the issues in dispute but were unable to reach a compromise. The parties were advised on October 11, 1988, that no further conciliation assistance would be provided. Legal lockout action commenced on October 19, 1988. On December 8, 1988, a settlement reached in direct negotiations was accepted by the union membership. The new agreement is in effect until March 31, 1991.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1988-1989)

Industry	Number of Disputes*	Number of Work Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	31	2	4 148
Banking	11	0	0
Broadcasting	56	5	47 815
Communications	17	6	1 711 890
Grain Handling/Feed and Flour Mills	19	0	0
Mining/Atomic Energy	6	1	5 700
Longshoring/Port Operations	29	2	3 150
Railway Transportation	12	2	117 134
Shipping and Navigation	36	0	0
Trucking and Ground Transportation	150	13	80 128
Miscellaneous	13	1	2 550
TOTAL	380	32	1 972 515

*Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1987-1988.

5. *GRAIN HANDLING*

Canada enjoys a worldwide reputation as an agricultural producer, due largely to the export-oriented grain economy of the Prairie provinces. It is one of the world's largest grain-producing and exporting countries, ranking sixth in volume of wheat production and fifth in volume of coarse grain production. For the crop year ending July 31, 1988, grain exports were 30.8 million tonnes, which exceeds the previous record, reached a year earlier, by 1.8 percent. West Coast ports also set a new export record for the 1987-88 crop year at 17 million tonnes. As the 1988-89 crop year unfolded, however, the effect of a severe drought on grain yields and exports became manifest in a lower level of exports, which has continued into the second half of the crop year.

Export grain flows to world markets through terminal elevators at which grain is cleaned, graded and certified for export. Terminal elevators are located at the ports of Vancouver and Prince Rupert, B.C.; at Thunder Bay, Ontario; and at the port of Churchill, Manitoba. At Thunder Bay, grain flows directly to world markets by ocean-going vessels and to transfer elevators along the St. Lawrence Seaway and the Atlantic Coast, where grain is stored for later shipment.

On the West Coast, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), an association of five grain elevator companies. Members of the Association employ some 700 grain handlers who are represented by the Grain Workers' Union Local 333 (GWU). At Prince Rupert, the high throughput grain terminal facilities are operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain elevator companies, which also has a collective agreement with the GWU.

The terminal elevators at Thunder Bay, Ontario, are operated by six grain elevator companies who are members of the Lakehead Terminal Elevators' Association. The companies bargain with the Transportation-Communication International Union Lodge 650 (formerly known as the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees Lodge 650), which represents approximately 1 500 grain handlers. Grain elevator facilities at the port of Churchill, Manitoba, are operated by Canada Ports Corporation, which is party to a collective agreement covering grain handlers represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic Coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National Trade Unions, the International Longshoremen's Association, and PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montreal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada, Silos Port-Cartier, and the Halifax Port Corporation.

There are also collective agreements covering elevator managers and assistants who operate inland, country elevators on the Prairies. These employees are represented by the Grain Services Union and operate elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

In 1987, the Saskatchewan Wheat Pool amalgamated its Country Elevator and Farm Services divisions into a Country Services Division. On November 24, 1988, the first collective agreement covering 1 200 employees of the new division was reached with the aid of a conciliation officer. The agreement is in effect until January 31, 1990.

A dispute involving the Lakehead Terminal Elevators' Association and the Transportation-Communication International Union Lodge 650 remained pending as of March 31, 1989. On April 22, 1988, a conciliation officer had been appointed to assist the parties to renegotiate a new collective agreement, and at the close of the fiscal year he had just concluded his involvement and filed his final report to the Minister advising that he had been unable to assist the parties in concluding a collective agreement. Hundreds of grain handlers were laid off at Thunder Bay during this fiscal year because of the drought which plagued the Canadian Prairies in the summer of 1988.

6. LONGSHORING

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway, and the Atlantic provinces. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes.

The Maritime Employers Association (MEA) is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada, including the Great Lakes, St. Lawrence River, and Maritime ports. The MEA represents owners, operators and agents of deep-sea vessels, independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships, container terminal operators, and individuals, corporations and partnerships employing labour other than those included under the first three classifications. The Association has 18 collective agreements covering such classifications as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen, and shipliners at nine ports. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montreal, Halifax and Saint John.

The British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), with categories of membership similar to those of the Maritime Employers Association, represents its member companies on the West Coast. The BCMEA, like the MEA, is involved in legislative lobbying and the promotion of international trade in addition to collective bargaining.

Collective bargaining in the Canadian longshoring industry involves two major longshoring labour unions: the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU), representing some 2 850 regular longshoremen and 1 500 casual longshoremen in 11 ports on the Canadian West Coast, and the International Longshoremen's Association (ILA), which represents approximately 2 300 workers employed by members of the Maritime Employers Association in nine ports in Eastern Canada.

A number of longshoring disputes required the assistance of FMCS during the 1988-89 fiscal year.

A longstanding and complex dispute, which required extensive conciliation assistance, involved the MEA in the Port of Montreal and ILA Local 375. This dispute, carried over from the previous fiscal year, was finally resolved on July 14, 1988.

Despite the aid of a conciliation officer, the parties had been unable to reach an agreement, and on May 14, 1987, conciliation efforts were intensified with the appointment of Commissioner Marc Gravel. Complicating an already difficult round of negotiations, on September 2, 1987, the CLRB altered the bargaining unit by certifying Local 375 as the bargaining agent for longshoremen responsible for the loading and unloading of ocean-going and coastal vessels in the Port of Montreal. The latter group had previously been represented by ILA Local 1845. The CLRB found that there was no longer any valid reason to maintain separate bargaining units since distinctions between longshoring requirements for ocean-going and coastal vessels no longer exist.

The parties agreed that negotiations under the auspices of Commissioner Gravel would be pursued and expanded to cover all employees henceforth represented by Local 375, an addition of some 110 longshoremen. Despite the renewed efforts of the Commissioner, the parties were unable to reach a settlement. In his report, released to the parties on December 2, 1987, Mr. Gravel commented on the unforeseen complexity that the case had assumed. He noted that the inclusion of the coastal sector had an impact on virtually all issues in dispute between the parties. Although it had been hoped that the Commissioner's recommendations would be used by the parties as a basis from which to negotiate an acceptable agreement, the union notified FMCS that it did not accept the recommendations. On December 16, 1987, the union commenced a series of 24-hour study sessions, one of which was accompanied by a demonstration on Parliament Hill. In a further extraordinary effort to promote a negotiated resolution of this dispute, Dr. Laurent Picard, Dean of the McGill University Faculty of Administration, was appointed to mediate the dispute on January 18, 1988. The union agreed to refrain from strike activity during the course of Dr. Picard's proceedings.

Dr. Picard worked closely with the parties for three months and made formal proposals for settlement to them on April 13, 1988. One week later, the union rejected these proposals as insufficient for settlement. A further vote in May confirmed this result.

In the light of the considerable third-party assistance which had been provided, the Minister indicated to the parties that the responsibility for resolving the dispute rested with themselves. The parties met in direct negotiations during the months of June and July, during which time the union also conducted sporadic one-day work stoppages. On July 14, 1988, a tentative agreement was reached, which was subsequently accepted by the union membership. The new agreement, affecting 750 longshoremen, expires on December 31, 1989.

At fiscal year end, a dispute between the MEA and ILA Local 1846, affecting 140 longshoremen in the Port of Trois-Rivières and 60 longshoremen in the Port of Bécancour was continuing.

Legal proceedings have greatly influenced these negotiations. On July 16, 1987, the CLRB certified ILA Local 1846 to be the bargaining agent for all employees involved in longshoring operations in the ports of Trois-Rivières and Bécancour pursuant to the geographical certification provisions of the Code. Subsequently, on October 28, 1987, the CLRB issued a decision naming the MEA as the bargaining agent for all employers in the two ports involved in longshoring operations. Both decisions were appealed to the Federal Court of Appeal by Terminaux Portuaires du Québec Inc. (TPQ). This stevedoring

company has been granted an exclusive permit for the use of port facilities in Bécancour by the Province of Quebec.

On May 11, 1988, a conciliation officer was appointed to assist the parties to achieve an agreement covering longshoremen in both ports. Meetings were held with the parties in June and July.

In August 1988, the Federal Court of Appeal dismissed the two applications filed by TPQ. Later that month, TPQ applied to the Supreme Court of Canada for leave to appeal the decision of the Federal Court. On August 19, 1988, following an application by TPQ, the Quebec Superior Court granted a temporary injunction prohibiting the MEA from negotiating and concluding a contract affecting longshoremen in the Port of Bécancour. On October 20, 1988, the Supreme Court of Canada dismissed the application by TPQ for leave to appeal the Federal Court decision.

An FMCS officer was able to assist the MEA and ILA Local 269 to conclude a new collective agreement for 320 longshoremen in the Port of Halifax. The conciliation officer met with the parties in January 1989, and a tentative settlement was reached which was ratified by the union membership subject to certain clarifications. On February 1, 1989, following two days of meetings with the officer, the parties signed the new agreement. This three-year agreement will expire on December 31, 1990.

At fiscal year end, the MEA and ILA Local 273 were continuing negotiations for the renewal of a collective agreement which expired on December 31, 1987, under the auspices of Commissioner Douglas Stanley. This agreement affects longshoremen in the Port of Saint John, New Brunswick.

As well, the bargaining committees of the MEA and ILA Local 1739 continued to meet with a conciliation officer, as the 1988-89 fiscal year drew to a close, in an effort to renew a collective agreement covering longshoremen in the Port of Quebec.

7. *MINING*

Canada is a world leader in the value of mineral exports and is the third-ranking country in non-fuel mineral production. The industry is widely distributed in terms of commodities and regions. Some 60 different mineral commodities are produced.

In volume, Canada leads the world in the production of numerous minerals. The country is first in the production of uranium, zinc and nickel; second in asbestos, potash, sulphur and gypsum; third in gold, aluminum and platinum group metals; fourth in molybdenum, copper, cadmium, and lead; and fifth in silver.

The mining industry has made a substantial contribution to the economic development and prosperity of Canada and, directly and indirectly, provides a livelihood for hundreds of thousands of Canadians. The economic base of many communities, often isolated, rests on the mining industry. Some 150 000 workers, mostly unionized, are employed in the mineral industry. In 1986 Canada produced $16 billion worth of minerals excluding oil and natural gas, more than three-quarters of this destined for export.

Responsibility for the regulation of labour relations for the majority of the mining industry falls within provincial jurisdiction. However, coal mining by the Cape Breton Development Corporation (DEVCO) in Nova Scotia,

uranium mining and processing, and all mining operations located in the Yukon and Northwest Territories come under federal jurisdiction.

There are some 30 bargaining relationships under the federal jurisdiction in the mining industry. The vast majority of the industry's employees, located primarily in the Yukon and Northwest Territories, Saskatchewan, Manitoba, and Ontario, are represented by the United Steelworkers of America (USWA). A number of unions, the largest being the United Mineworkers of America District 26, represent employees at DEVCO in Cape Breton.

As a result of a review of the bargaining unit structures at DEVCO, the CLRB consolidated 12 bargaining units into four on November 27, 1987. The trainmen, enginemen and maintenance employees were amalgamated into one unit, and a subsequent representation vote confirmed the IAM (International Association of Machinists and Aerospace Workers) as the bargaining agent.

A conciliation officer was appointed to assist DEVCO and the IAM after they were unable to reach agreement in direct negotiations. Although numerous issues were resolved during conciliation proceedings, complete agreement was not reached. To further assist the parties, the Minister appointed Mr. S. Bruce Outhouse Q.C. to the role of conciliation commissioner on December 14, 1988. His report, with recommendations for settlement, was released to the parties for their consideration on January 17, 1989. The Corporation indicated that it was prepared to accept these recommendations, with a few minor modifications, as a basis for settlement. However, the union rejected the Commissioner's recommendations. DEVCO shut down its entire operation at 11 p.m. on January 24, 1989, one hour before the union initiated legal strike action. Following separate requests from both parties for mediation assistance, the Minister appointed Mr. R. Kervin and Mr. J. DeYoung on February 3, 1989. Mediation sessions took place during February and March, and at the close of the fiscal year the Mediators remained in contact with the parties.

In 1985, the Cyprus Anvil lead-zinc mine, located 22 miles east of Faro, Y.T. was purchased by Curragh Resources Inc. from Dome Petroleum. The mine, which had been closed in May 1985, reopened in 1986. The CLRB certified the USWA as the bargaining agent for the mining production employees on December 8, 1987.

The efforts of a mediator were responsible for bringing about the resolution of a potentially disruptive dispute between the company and the union. Two tentative settlements, negotiated with the aid of a conciliation officer, had been rejected by the union membership, the second by a narrow margin. A third tentative settlement, reached one day after the appointment of a mediator, was again narrowly rejected by the members of the bargaining unit. Legal strike action began on June 10, 1988. The Mediator reconvened meetings on July 5, 1988, and the following day a fourth tentative agreement was concluded. This settlement was accepted by a significant majority of the union membership. The new collective agreement, covering 305 mining production employees, is in effect until October 31, 1990.

8. RAILWAY TRANSPORTATION

Canada is more dependent on its transportation sector than most industrialized countries because of the country's size and the geographic dispersion of population and resources. Great distances are typically involved in the movement of goods and commodities. Railways are an intrinsic and key component of this country's extensive transportation infrastructure, which moves products to market and provides for the transportation of supplies and commodities necessary for industrial output.

Rail transport's share of the total operating revenue of Canadian freight carriers is approximately 40 percent, despite recent decreases in rail freight tonnage due to increased intermodal competition. The rail mode continues to play a vital role in Canada's economic life, notably in the movement of goods for export, which accounts for some 30 percent of gross national product. About 25 percent of Canadian rail traffic moves across the U.S. border.

Railways play a central role in the transport of such commodities as coal, wheat, lumber, pulpwood, sulphur, potash, and automobiles. In 1987, some 291 million tonnes of freight were moved by railways in Canada.

The Canadian railway industry, comprising about 30 lines, is dominated by CN Rail and CP Rail, which together operate 85 000 kilometres of track. Canada's Class I railways, CN, CP, and VIA Rail, account for 90 percent of operating revenues, expenses and employment in the industry. Some 42 000 persons are employed at CN, 25 000 at CP, and 7 000 at VIA Rail.

About 80 percent of all railway workers in Canada are represented by unions. Some 25 percent of unionized employees are directly involved in the operation of trains - engineers and trainmen. The remaining unionized employees carry out various clerical and technical functions and maintenance of track and equipment. Management and administrative categories make up the remaining 20 percent of employees in the railway industry who are not unionized.

A number of key disputes in the railway industry were resolved during the 1988-89 fiscal year.

As reported extensively in the 1987-88 Annual Report, a dispute involving the Canadian National and Canadian Pacific railways and subsidiaries jointly bargaining with nine unions known as the Associated Railway Unions (ARU) required the passage of emergency legislation. In addition to ordering the resumption of operations and extending the life of the collective agreements until December 31, 1988, the Maintenance of Railway Operations Act, 1987, provided for the appointment of an arbitrator to resolve the issues which had given rise to the dispute. On September 10, 1987, Mr. Dalton Larson was appointed as the Arbitrator pursuant to the Act. The Arbitrator issued a partial award on February 3, 1988, covering wages, contracting out, and yard switching limits. A further award dealing with employment security and the incidental work rule was issued on April 11, 1988. The remaining issue in dispute, that of cabooseless trains, had been referred back to the parties for further negotiations. Failing a negotiated resolution of the caboose issue, arbitration hearings resumed in April 1988. Arbitrator Larson rendered his award on this issue, the last to be determined pursuant to the legislation, on July 18, 1988.

The Canadian National Railway Company and Canadian Pacific Limited made applications in the Federal Court of Appeal on July 27, 1988, requesting

judicial review of the July 18, 1988, arbitration award. The companies requested that the Court set aside certain portions of the arbitrator's decision relating to the operating conditions of cabooseless trains and compensation. In a judgment rendered on March 21, 1989, the Court found that the Arbitrator had exceeded his jurisdiction in specific portions of the award and ordered those sections severed. While this court activity was continuing, however, negotiations for the renewal of the imposed agreements, which expired on December 31, 1988, commenced in the autumn of 1988. In this round of bargaining, a reduced ARU group (primarily composed of the non-operating units) negotiated separately with CN and CP. Tentative settlements for these units were reached in direct bargaining and were out for ratification at fiscal year end.

A dispute involving Canadian Pacific Limited and the Canadian Council of Railway Shopcraft Unions, carried over from the previous fiscal year, was resolved in June 1988. In this dispute, a coalition of five shopcraft unions -- the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, the Sheet Metal Workers' International Association, the International Brotherhood of Electrical Workers, and the International Brotherhood of Firemen and Oilers -- was formed to negotiate with CP. On January 5, 1987, a conciliation officer was appointed to the dispute, but as in other concurrent railway disputes, negotiations were difficult. On March 4, 1987, the Minister appointed Douglas Stanley as conciliation commissioner. Meetings continued under the auspices of the Commissioner until August, but the parties were unable to reach agreement, and on August 17, 1987, Stanley's recommendations for settlement were released to the parties. No progress was made in direct negotiations over the next six months. On March 10, 1988, the unions exercised their legal right to strike and began picket and rotating strike activity. This escalated to system-wide strike action on May 2, 1988.

The parties met frequently in direct negotiations during the months of May and June, and on June 24, 1988, in a final effort to assist the parties, the Minister appointed Mr. M.K. Carson to mediate the dispute. Two days of intensive mediation sessions resulted in the signing of a Memorandum of Settlement on June 28, 1988. The 3 000 union members ratified the settlement and returned to work under the terms of the agreement, which had an expiry date of December 31, 1988. Negotiations for the renewal of this agreement commenced in late 1988, and at the close of the fiscal year the parties were still meeting in direct negotiations.

A dispute between Canadian National and the Canadian Council of Railway Shopcraft Unions, which had been pending as of March 31, 1988, was also resolved during 1988. The three unions involved -- namely the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, and the Sheet Metal Workers' International Association -- although separately certified, agreed to form a coalition for the purpose of bargaining with CN. In addition to issues similar to those involved in other railway disputes during 1987-88, the impending closure of the CN shops in Moncton, New Brunswick, was in contention between the parties.

Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach agreement, and on March 4, 1987, Conciliation Commissioner Douglas Stanley was appointed to further assist the parties. Conciliation meetings continued until July 7, 1987, but the parties remained unable to resolve their differences. Following receipt of Commissioner Stanley's report containing recommendations for settlement, the parties met in direct negotiations over several months. On July 15, 1988, a tentative settlement was reached, and it was ratified by the union membership in August. This collective agreement, affecting approximately 3 500 employees, expired on December 31, 1988. Negotiations for its renewal began in the fall of 1988 and were continuing at fiscal year end.

The Ontario Northland Railway (ONR) and the Ontario Northland Associated Railway Unions successfully renewed all collective agreements, covering a total of 1 100 railway employees. A tentative settlement, reached on February 3, 1989, after four days of intensive conciliation proceedings, was ratified by the union membership in early March. The new agreements will expire December 31, 1991.

At VIA Rail, four of the shopcraft unions formed a coalition, known as the Associated Shopcraft Unions, for the express purpose of renegotiating collective agreements with the company. The coalition, representing some 1 400 shopcraft employees, was composed of the Canadian Division Brotherhood of Railway Carmen of the United States and Canada, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the International Brotherhood of Electrical Workers, and the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada. Two conciliation officers, appointed on December 1, 1988, held numerous meetings with the parties between December 1988 and March 1989, and a tentative settlement was reached. At fiscal year end, the union members were voting on the terms of settlement.

9. SHIPPING AND WATER TRANSPORTATION

Water transportation has historically had, and continues to have, great importance for the well-being and prosperity of many parts of Canada. This significance is derived from the fact that there is no practical alternative to shipping for a number of major industries that require the movement of vast amounts of bulk commodities.

The Canadian shipping industry is composed of three distinct sectors: West Coast towboat operations, Great Lakes inland trade, and ferry operations. In addition, the Northern Transportation Co. Ltd. (NTCL) provides marine barge cargo service to communities and defence installations in the Mackenzie River area and along the coast of the Western Arctic.

On June 5, 1988, an FMCS officer was successful in mediating a dispute between NTCL and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) Local X3040. The new collective agreement establishes the terms and conditions of employment for 104 shoreworkers at Hay River, Norman Wells, and Tuktoyaktuk, N.W.T., until March 31, 1990.

Canada's four pilotage authorities, all of which are Crown corporations, were created to ensure the safe and orderly transit of ships into and out of certain designated waters. The Atlantic Pilotage Authority covers Canadian

waters on the East Coast; the Laurentian Pilotage Authority, for the Gulf and St. Lawrence River and connecting waters as far as the entrance to the Seaway and the St. Lambert Lock; the Great Lakes Pilotage Authority, from the St. Lambert Lock to the head of the Great Lakes and in the Port of Churchill; and the Pacific Pilotage Authority, for Canadian waters on the West Coast.

Settlements were achieved, with the assistance of conciliation officers, in two disputes involving the Great Lakes Pilotage Authority and the Corporation of the St. Lawrence River and Seaway Pilots. The union bargained separately with the employer on behalf of 43 ship pilots operating between St. Lambert, Quebec, and Cornwall, Ontario, and 50 ship pilots employed on the Great Lakes. In both instances, tentative agreements were concluded and ratified in November 1988. The collective agreements are in effect until March 31, 1990.

10. TRUCKING AND GROUND TRANSPORTATION

There are two main components of the road transportation industry in Canada: trucking and bus transportation. The Canada Labour Code applies to those companies engaged in interprovincial and international road transport. Approximately 350 collective agreements covering some 35 000 workers in trucking come under the jurisdiction of the Canada Labour Code.

The for-hire segment of the industry accounts for approximately 45 percent of the total operating revenues of Canadian freight carriers, as compared with rail transport's 40 percent, water transport's 12 percent, and air transport's 3 percent. The overwhelming majority of trucking firms are small, and the industry has a low level of unionization when compared with other industries in the transportation sector.

An estimated 100 000 people work in the for-hire trucking sector, with approximately 80 000 of these classified as employees. The main union involved in this industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America (Teamsters), with some 20 000 members active in the industry. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) represents approximately 6 300 members in the industry.

In the bus transportation sector, the large passenger carriers which operate regularly scheduled interprovincial and international services are all subject to the Canada Labour Code. Smaller operators, typically catering to the charter market and operating within a particular province, generally come under provincial labour jurisdiction.

The main unions involved in the industry are the Amalgamated Transit Union (ATU), the CBRT, and the Teamsters. Some 6 500 workers in this industry are covered by 44 collective agreements.

A dispute involving the Saskatchewan Transportation Company and ATU Local 1374, carried over from the previous fiscal year, remained outstanding as of March 31, 1989. The company is a provincially owned Crown corporation which provides bus service within and outside Saskatchewan. This is the first round in which the parties have bargained under federal jurisdiction since the ATU was certified federally by the CLRB in November 1987. On November 17, 1987, a conciliation officer was appointed to assist the parties to

negotiate a new agreement and at the close of the 1988-89 fiscal year he remained seized with the case.

A settlement was reached with conciliation assistance in a dispute involving the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (OC Transpo) and ATU Local 279, representing 1 900 bus drivers and maintenance personnel. Conciliation meetings were held in late June and early July 1988, but the union membership rejected a company offer and voted in favour of strike action on July 21, 1988. Conciliation sessions continued from August 2 to 5, 1988, and resulted in the conclusion of a new collective agreement. This agreement will expire December 31, 1990.

On June 3, 1988, an agreement was reached between Voyageur Colonial Ltd., the Ontario-based division of Voyageur Inc., and the CBRT, ending an eight-week strike by some 450 drivers, mechanics, and ticket and parcel agents. The parties met in direct negotiations from December 1986 to March 1988 in an attempt to revise a collective agreement which expired on November 14, 1986. Failing to reach agreement, a request for conciliation assistance was filed. The conciliation officer appointed to assist the parties began meetings in April 1988. Negotiations proved difficult because the employer was seeking significant monetary concessions and work rule changes, while the union refused to consider any wage rollbacks. The conciliation officer reported that he was unable to effect a settlement in the dispute, and the parties were advised on May 5, 1988, that the Minister was terminating conciliation proceedings.

Direct negotiations resumed on May 12, 1988. Legal strike action began on May 13, 1988. Two tentative agreements were subsequently reached, one which was not submitted to the membership and another which was rejected. A third tentative settlement, reached on July 3, 1988, was accepted by a majority of the members of the bargaining unit, who began to return to work on July 8, 1988.

Four disputes between Voyageur Inc. and affiliates of the CNTU remained pending as of March 31, 1989. The parties were attempting to renew collective agreements affecting 59 office employees in Montreal represented by le Syndicat des employés de bureau de Voyageur Inc.; 108 ticket and baggage agents in Montreal, represented by le Syndicat des employés de terminus du transport de Voyageur Inc.; 90 bus maintenance personnel in Montreal, represented by le Syndicat des employés du "Centre d'entretien" Voyageur Inc.; and 40 ticket agents, baggage and parcel employees, telephone operators and building maintenance personnel in Quebec City, represented by le Syndicat des employés de Voyageur Inc. The agreements, which expired in 1986 and 1987, had been negotiated under provincial labour legislation but, when the unions were federally certified in 1987 and 1988, negotiations for their renewal commenced under the provisions of the Canada Labour Code.

Negotiations in each of these disputes followed a similar course. Conciliation assistance was provided by FMCS when the parties were unable to reach agreement in direct negotiations. When these proceedings proved unproductive, the parties were notified of the Minister's decision to terminate the conciliation stage.

The company initiated legal lockout action in respect of the Montreal office unit on December 7, 1987, and the three other units commenced legal strikes on June 10, 1988.

A mediator appointed to the Montreal office unit dispute in February 1988 was unable to assist the parties, and in September 1988, the Regional Director of the FMCS Montreal office, André Courchesne, was appointed as mediator. Mr. Courchesne was also appointed simultaneously to mediate the three other disputes involving these parties. Mediation sessions in September and December 1988 were similarly unproductive, and the disputes remained pending at fiscal year end.

The Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (MTIRBO) and the Teamsters successfully renegotiated several contracts with the aid of a conciliation officer during 1988-89.

Teamsters locals 91, 141, 879, 880, and 938 negotiated with the MTIRBO in order to renew two collective agreements covering units of drivers and warehousemen and maintenance employees. Following several days of conciliation meetings, the parties reached a tentative settlement one week before the expiry date of the existing collective agreement. The new collective agreements are in effect until September 30, 1991.

A collective agreement between the MTIRBO and Teamsters locals 69, 106, 880, and 938, known as the Eastern Canada Car Carrier Master Agreement, expired on January 31, 1989. This agreement covers some 1 700 drivers and mechanics. When the parties were unable to reach agreement in direct negotiations, a conciliation officer was appointed to the case on January 30, 1989. Agreement could not be reached on a key monetary issue, and the officer filed his report with the Minister. After reviewing the case, the Minister decided not to appoint a conciliation commissioner or board, and the parties were informed of his decision on February 27, 1989. On the same day, the parties resumed meetings with the aid of an FMCS officer and, on March 2, 1989, a tentative settlement was concluded. This settlement was rejected by the union membership, and strike action began on March 6, 1989. The parties met again with the officer on March 7, 1989, and a second tentative agreement was reached. The following day the members of the bargaining unit voted to accept this settlement.

B. ARBITRATION SERVICES

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 134 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 36 applications carried over from the previous fiscal year, 37 appointments were effected and 110 cases were settled or withdrawn. There were 23 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 170 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1988-1989.

In fiscal year 1988-89, 388 awards were filed with the branch, a 12 percent increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1979-1980.

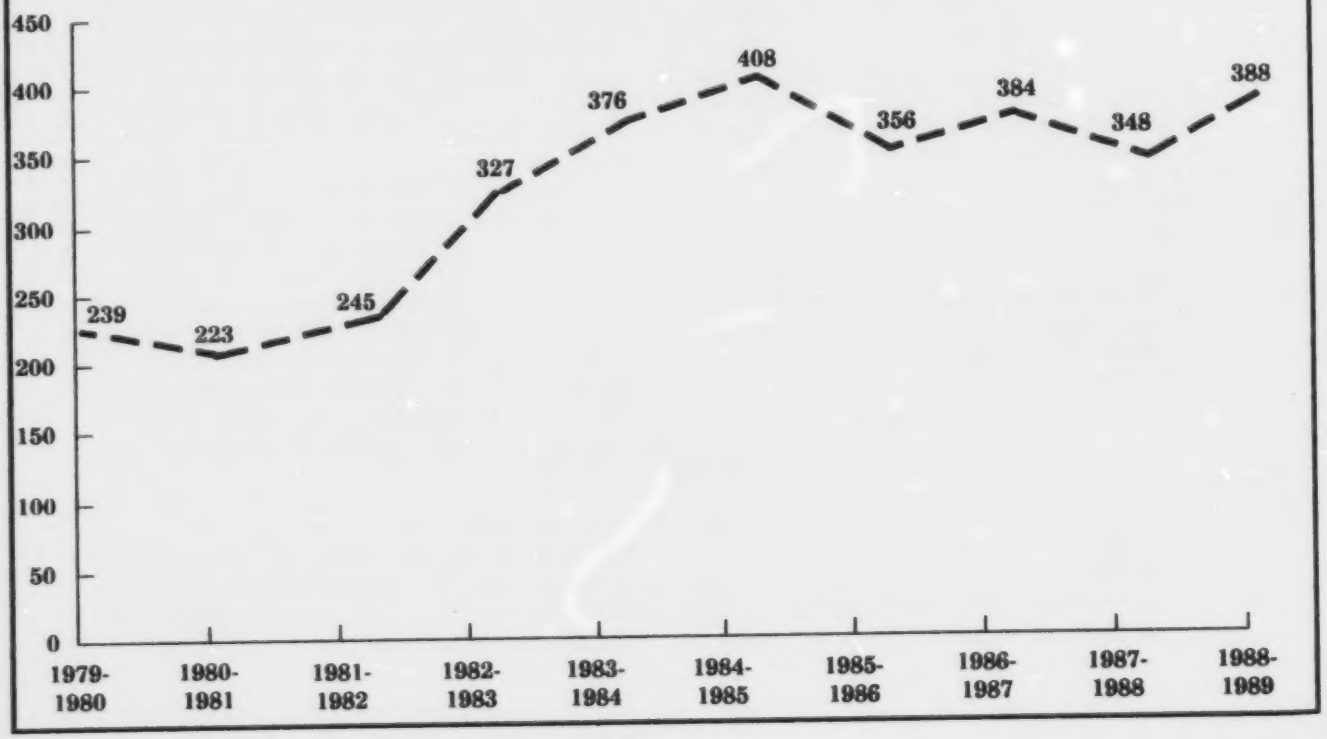
Table 5

Arbitration Services Caseload 1988-1989

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:	
Cases brought forward from fiscal year 1987-1988	36
New requests during fiscal year 1988-1989	134
Total caseload (Arbitration)	170
Number of appointments	37
Cases settled/withdrawn	110
Cases pending at fiscal year end	23
Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:	
Number of appointments	145

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch
(Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)



In a Supreme Court decision rendered on December 8, 1988, a 1981 arbitral award by H. Allan Hope affecting the British Columbia Telephone Company and the Telecommunications Workers Union was finally confirmed. During a strike which began on September 22, 1980, 24 employees were dismissed as a result of activities which occurred during the work stoppage. In March 1981, agreement was reached on the terms of a new collective agreement, but left outstanding was the issue of whether the 24 employees should be returned to work. In a preliminary award Mr. Hope decided that all employees would be returned to work at the same time, except for 10 employees who were to be suspended with pay pending the determination of their grievances in arbitration. In his final award, dated April 12, 1981, the Arbitrator decided that, as a matter of law, the employer was without right to discipline or discharge employees participating in a legal strike. According to the Arbitrator, the employer's right to impose discipline arises from the contract of employment and that the employer-employee relationship is severed during a strike. Although section 107(2) [now section 3(2)] of the Code maintains for striking employees the status of employee, it does not preserve the employment contract. The Arbitrator established his own formula for determining whether the 24 employees should be returned to work and, upon application of that formula, decided that the 24 should return to work.

The employer applied for judicial review of the Arbitrator's decision, and in a decision dated August 20, 1981, the Supreme Court of British Columbia set aside the decision of the Arbitrator and remitted it to him for reconsideration. The Court ruled that by virtue of section 107(2) of the Code, the employer-employee relationship was preserved during a legal strike and therefore also the employer's right to impose discipline. Only if the employer dismisses an employee for ceasing or refusing to work as a result of a legal strike is the employer's action improper. In deciding that the employer could not for any reason discipline or dismiss employees during a legal strike and in failing to determine the reasons for the employees' dismissals, the Arbitrator had misinterpreted the Canada Labour Code and had exceeded or declined his jurisdiction, thereby committing an error in law. The B.C. Court of Appeal, in a judgment dated August 21, 1985, confirmed the lower court's decision.

The Supreme Court of Canada stated that at issue was : (i) whether the Arbitrator had erred in law in deciding that an employer was without power to impose discipline during a legal strike, and (ii) if so, whether the Arbitrator's error of law was jurisdictional in nature and therefore subject to review. The Court ruled that "assuming, without deciding, that the Arbitrator did err in law, the error was not of a jurisdictional nature and therefore was not open to review". The parties had conferred on the Arbitrator the broadest possible mandate, namely, to decide "all matters dealing with back-to-work matters", which would include the employment status of the 24 employees. Given the lack of precision in this mandate, the parties should not later object if the Arbitrator applied reasoning or reached a result which they did not anticipate. The Arbitrator did not commit the jurisdictional errors attributed to him by the lower courts, and the integrity of the arbitral process required that his decision not be interfered with by the courts. The award of the Arbitrator was restored.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada

who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 1, 1988, to March 31, 1989, the Minister appointed adjudicators in 145 cases. Tables 7, 8, and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1988-1989.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part I and Part III of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Number of complaints referred to adjudication	38	51	62	78	140	143	140	135	143	145[2]
Number of decisions filed[1]	26	20	39	40	63	31	93	75	92	87
Number of complaints settled or withdrawn[1]	9	10	24	25	54	46	77	57	64	64

1. As of 1985-1986, includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.
2. Includes two complaints referred to a second adjudicator following a Federal Court of Appeal decision.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989[2]
Dismissal Upheld	8	-	10	12	17	9	22	22	23	18
Dismissal Ruled Unjust[1]	17	11	20	21	35	15	44	27	28	44
SoP	2	4	5	1	4	5	8	2	1	3
RwC	7	1	6	6	12	-	16	5	4	7
Rw/oC	-	-	1	4	1	2	2	2	-	2
Cw/oR	7	6	8	10	18	8	18	17	23	31
OD	1	-	-	-	-	-	-	1	3	1
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	1	7	5	3	11	7	15	13	19	8
- for other reasons	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1[3]

1. SoP - Substitution of Penalty
   RwC - Reinstatement with Compensation
   Rw/oC - Reinstatement without Compensation
   Cw/oR - Compensation without Reinstatement
   OD - Other Disposition
2. Of the 87 decisions shown on Table 7, 71 were final awards, which are analyzed on this table.
3. Complaint dismissed when complainant failed to appear at hearing.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry
(Fiscal Years 1979-1980 to 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Air Transport	7	5	12	10	20	13	19	10	13	11
Banks	11	20	13	16	37	31	23	25	24	25
Broadcasting	1	5	11	17	25	22	14	27	16	13
Crown Corporations[1]	3	2	1	3	4	5	7	5	5	3
Grain	0	3	1	4	1	3	3	0	3	3
Navigation/Shipping	1	5	1	1	5	5	1	4	5	2
Nuclear	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0
Railway	1	0	1	0	1	1	5	4	5	11
Road Transport	11	6	13	17	26	29	42	30	36	38
Courier Service	1	3	4	2	10	6	6	10	4	16
Telecommunications	1	0	1	3	3	4	5	4	2	2
Other	0	1	3	4	5	24	14	16	30	21

1. Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1988-1989

Canada

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES
EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE I
1988-1989

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

N° de catalogue de Travail Canada
L 130-1848/89B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Tél. : (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1989

ISBN 0-662-56881-8

Imprimé au Canada

Conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code canadien du travail, j'ai l'honneur de présenter au Parlement le rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code pendant l'année financière 1988-1989.

Le ministre du Travail,

Jean Corbeil

Septembre 1989

TABLE DES MATIÈRES

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 3

Revue des activités de l'exercice 1988-1989 7

Introduction 7

A. Médiation et conciliation 9

1. Le transport aérien 10

2. La radiotélédiffusion 11

3. Les communications 14

4. Les sociétés d'État 17

5. La manutention du grain 21

6. Le débardage 23

7. L'industrie minière 27

8. Le transport ferroviaire 28

9. La navigation et le transport maritime 31

10. Le camionnage et le transport routier 32

B. Services d'arbitrage 35

Liste des figures

1. Organigramme du SFMC 2

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 4

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1988-1989) 13

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 18

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 22

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1988-1989) 26

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1988-1989 36

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 36

7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 39

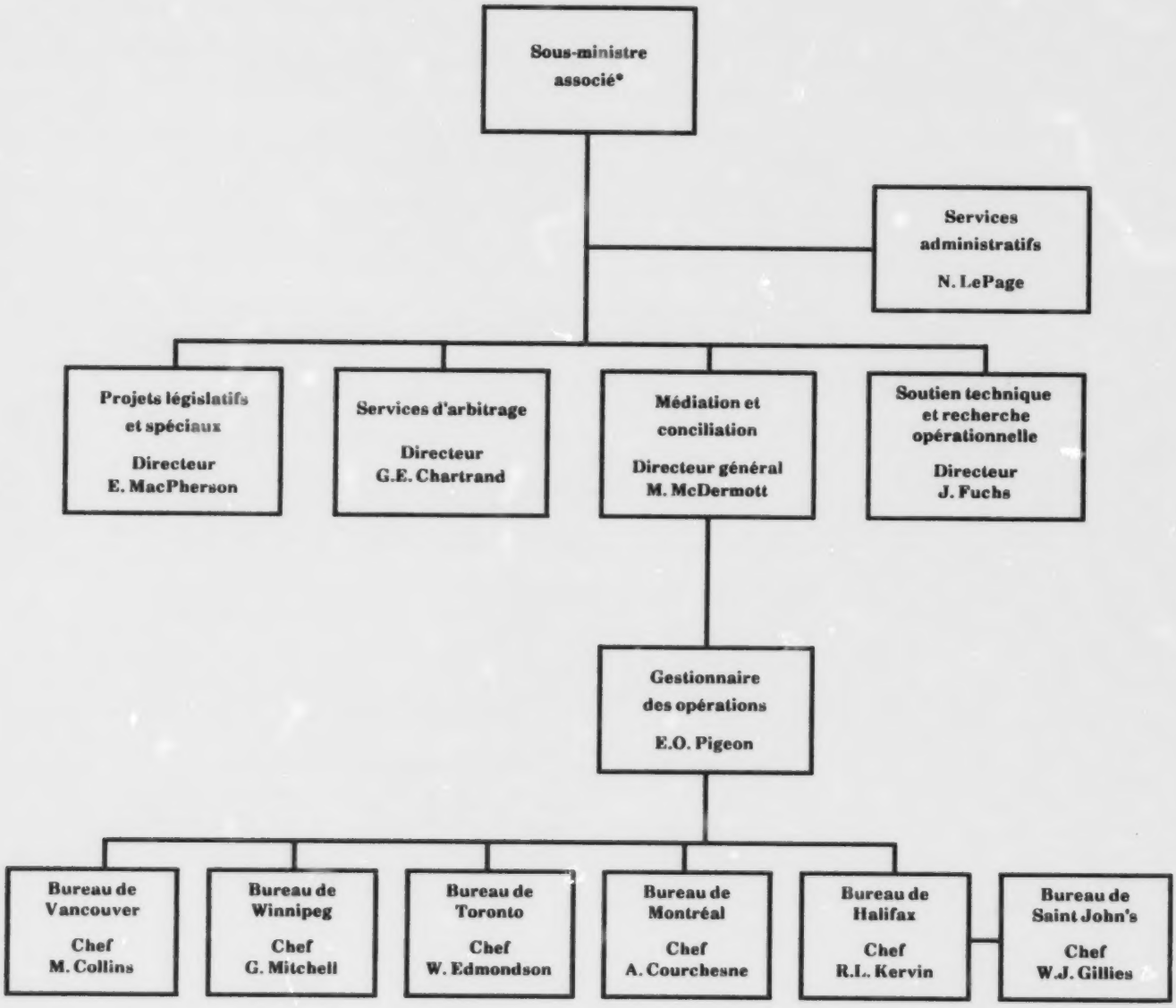
8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 39

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1979-1980 à 1988-1989) 40

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PARTIE I
1988-1989

Figure 1

Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation



* **Le Sous-ministre associé W.P. Kelly a pris sa retraite le 13 janvier 1989.**

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

Le 12 décembre 1988, les Lois révisées du Canada, 1985, sont entrées en vigueur. Cette révision, la sixième depuis la Confédération, a codifié et mis à jour les lois fédérales adoptées le 31 décembre 1984 ou avant cette date. Par suite de cette révision, la Partie V du Code canadien du travail est devenue la Partie I de ce Code et, par conséquent, toutes les dispositions de cette loi ont été renumérotées. Dans le présent rapport, tous les renvois au Code utiliseront la nouvelle numérotation.

La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression "entreprises fédérales", notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

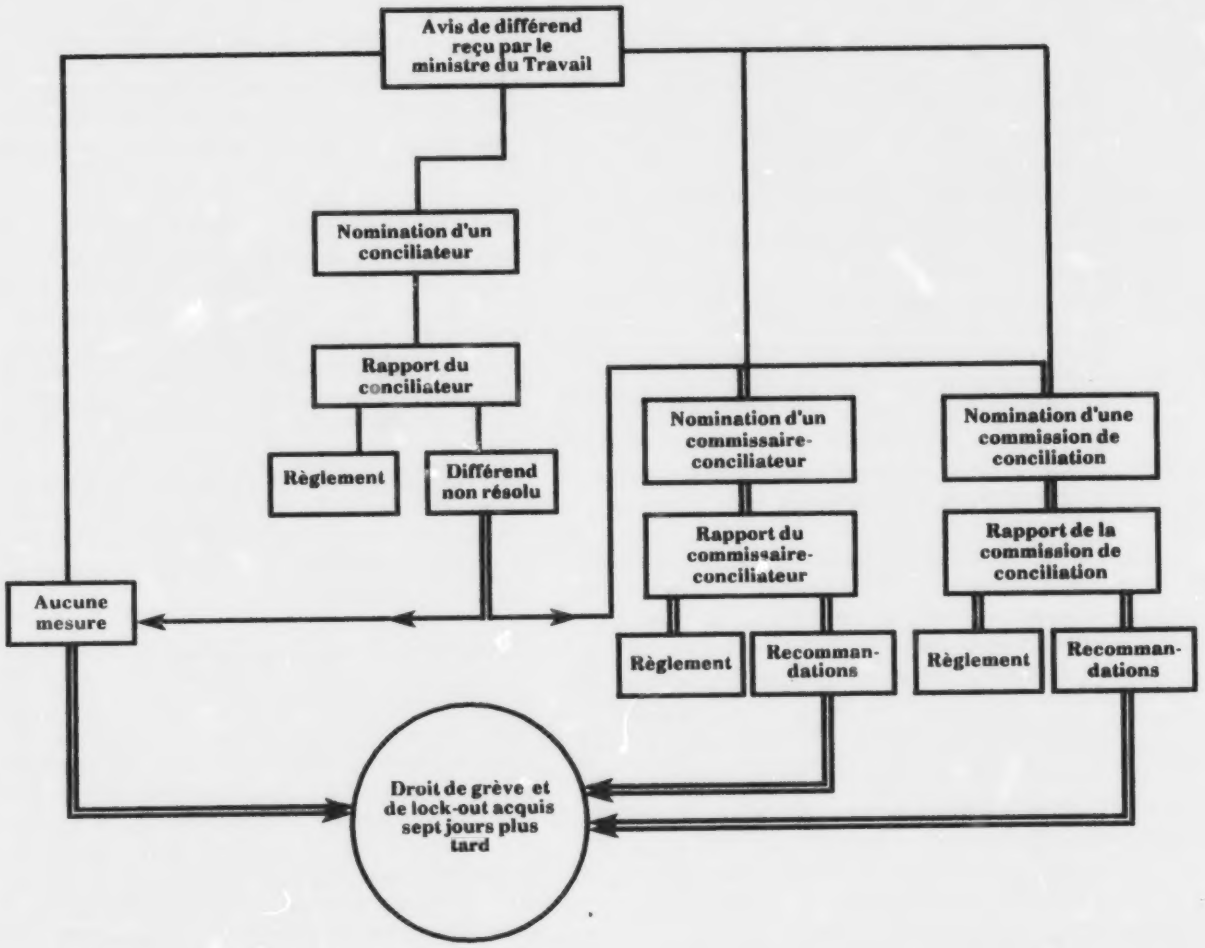
La responsabilité d'administrer de la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes : la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, a dirigé le Service fédéral de médiation et de conciliation jusqu'à sa retraite le 13 janvier 1989. Le SFMC se compose de quatre Directions.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

LA MÉDIATION ET LA CONCILIATION

La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais il peut également comporter les efforts additionnels d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les six bureaux régionaux répartis au Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de "premier contact" dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation.

LES SERVICES D'ARBITRAGE

La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution des travaux et d'en rendre compte.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

LES PROJETS LÉGISLATIFS ET SPÉCIAUX

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction doit coordonner toute initiative législative du SFMC et conseiller d'autres programmes du Ministère sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations du travail.

LE SOUTIEN TECHNIQUE ET LA RECHERCHE OPÉRATIONNELLE

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés d'analyse pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour aider médiateurs et conciliateurs, la Direction assure des recherches à la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

REVUE DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE 1988-1989

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, il y a eu un changement appréciable des priorités à la table de négociation. Lorsque les taux d'inflation allaient de 10 à 13 % au milieu des années 70 et au début des années 80, les priorités étaient, comme on pouvait s'y attendre, liées aux questions pécuniaires. La menace que représentaient pour les niveaux de vie des travailleurs des taux d'inflation en croissance rapide était un sujet de préoccupation réel et tenace. Par conséquent, l'obtention d'augmentations salariales pour compenser l'inflation était de la plus haute importance dans le programme de négociation collective des syndicats. Plus récemment, le taux d'inflation s'est stabilisé autour de 4 %. Par conséquent, les questions non pécuniaires jouent depuis un certain nombre d'années un rôle important à la table de négociation.

Au cours de l'exercice 1988-1989, les préoccupations des syndicats sont restées axées sur la sécurité d'emploi, la valeur future des contributions actuelles au régime de retraite (c'est-à-dire l'indexation des pensions), et le changement technologique avec ses répercussions sur l'emploi. Les préoccupations du patronat concernant les pressions concurrentielles sur le marché tant national qu'international ont entraîné des demandes de concessions sur le plan des salaires et des avantages ainsi qu'une plus grande souplesse dans la gestion des activités, en particulier pour ce qui est de la répartition de la charge de travail, des heures de travail et de la liberté de faire appel à la sous-traitance.

En 1988, le Produit intérieur brut, établi en fonction des prix de 1981, a augmenté de 4,5 %. C'était la sixième année d'une croissance économique ininterrompue. Cette croissance contraste fortement avec la diminution de 3,2 % du PIB au cours de l'année de récession qu'a été 1982.

L'emploi a augmenté de 3,3 %, ce qui représente quelque 392 000 personnes au travail de plus qu'en 1987. Le taux de chômage a été en moyenne de 7,8 % en 1988 comparativement à 8,9 % en 1987. Cette donnée illustre le maintien d'une tendance à la baisse du taux de chômage qui a commencé en 1983 au moment où le taux était de 11,9 %.

L'inflation a légérèrement diminué en 1988, le taux d'augmentation de l'Indice des prix à la consommation tombant à 4,1 %, comparativement à 4,4 % l'année précédente.

L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire prévue par les nouvelles conventions a été relativement constante au cours des trois premiers trimestres de 1988 (4,1 %). L'augmentation moyenne accordée au cours du quatrième trimestre était légèrement plus élevée, soit 4,5 %. L'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire pour 1988 a été de 4,3 %.

A. MÉDIATION ET CONCILIATION

L'exercice 1988-1989 a vu le début d'un mouvement de retour vers un nombre record de conflits exigeant l'intervention d'une tierce partie.

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 380 dossiers au cours de l'exercice, soit : 115 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1987-1988, 264 nouveaux différends et un autre dans lequel elle n'est pas intervenue du tout en vertu de l'article 72. Malgré cette lourde charge de travail, la Direction a maintenu son taux très élevé de succès. En effet, 91 % des conflits ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1989, 123 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Trente-deux différends ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 1 972 515 jours de travail, ce qui représente une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent et correspond à environ 1,3 % du temps de travail total dans la sphère de compétence fédérale. Quatre-vingt-quatre pour cent du temps de travail perdu en 1988-1989 l'a été à cause de deux conflits opposant Bell Canada et les Travailleurs et les travailleuses en communication du Canada.

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts, soit 150 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il a fallu offrir des services de médiation et de conciliation pour 65 différends dans les secteurs de la navigation ou des activités portuaires, et pour 56 dans l'industrie de la radiotélédiffusion.

Le deuxième niveau de conciliation, celui de la nomination d'un commissaire-conciliateur, a été nécessaire dans 7 conflits, soit 10 % des affaires non réglées par les conciliateurs.

La Direction a reçu 33 demandes de consentement ministériel concernant le dépôt d'une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Trente dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 17 cas et refusé dans 2 autres; 11 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1989, 3 demandes étaient encore à l'étude.

Au cours de l'année, six affectations de médiation préventive, dont la moitié portaient sur des conflits dans le secteur des chemins de fer, ont été signalées. Un agent du SFMC a été désigné pour faire les premiers contacts dans 34 affaires concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT.

Pour l'exercice qui vient, la charge de travail de la Direction de la médiation et de la conciliation devrait augmenter encore davantage. Plus de 300 conventions collectives viendront à expiration entre le 1er avril 1989 et le 31 mars 1990. En outre, plus de 450 conventions qui ont expiré au cours des années antérieures n'ont pas encore été renouvelées. La Direction s'attend donc à se trouver de nouveau devant une charge de travail lourde et soutenue.

1. LE TRANSPORT AÉRIEN

L'industrie du transport aérien du Canada fait partie intégrante de l'infrastructure nationale du transport et de l'économie. Elle comprend principalement les transporteurs aériens qui assurent des vols intérieurs et internationaux. Ce secteur englobe également de nombreuses entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs aériens comme le ravitaillement en carburant des aéronefs et l'entretien de l'équipement.

Au Canada, vers la fin de 1988, les transporteurs aériens et les entreprises auxiliaires assurant des services d'appoint employaient environ 62 500 travailleurs et travailleuses. De ce nombre, quelque 33 000 étaient membres de l'un des 11 syndicats détenant des droits de négociation dans l'industrie.

Au cours de l'exercice, un certain nombre de faits nouveaux importants ont continué à influer sur ce secteur. Il y a eu ces dernières années une restructuration majeure de l'industrie par suite de la déréglementation de la structure des routes et des tarifs au Canada et des pressions concurrentielles qui en ont résulté sur le marché tant national qu'international. La fusion de plusieurs lignes aériennes régionales avec les Lignes aériennes Canadien Pacifique, et l'acquisition subséquente de cette société par Pacific Western Airlines pour former Les Lignes aériennes Canadien International (LACI), est l'un des plus importants éléments de la restructuration de l'industrie. L'acquisition de Wardair par LACI au début de 1989 a constitué une autre modification importante, mais ses effets ne se sont pas encore fait sentir sur la négociation collective.

Ces changements ont eu des répercussions considérables à la table de négociation, car les transporteurs ont essayé de réduire leurs frais d'exploitation. Les syndicats ont réagi en tentant de maintenir les salaires et les avantages aux niveaux existants et de protéger les emplois de leurs membres. La sécurité d'emploi a été l'un des sujets prédominants de la négociation collective dans cette industrie ces dernières années. L'intégration des unités de négociation et les droits de représentation des syndicats sont aussi des sujets de préoccupation importants du point de vue syndical dans ce secteur.

Un conflit reporté de l'année précédente et opposant Air Ontario et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA) a été réglé avec succès en mai 1988. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 17 décembre 1987 mais, malgré ses tentatives, les parties n'ont pas réussi à s'entendre. Afin d'éviter la grève, les parties ont également pu bénéficier des services d'un médiateur. En dépit des efforts de médiation intenses, les pilotes ont déclenché une grève légale le 12 mars 1988. Ils n'ont toutefois pas interrompu les vols cargo, et ils ont continué d'assurer des services d'avion-ambulance aux collectivités éloignées du Nord. Les séances de médiation tenues entre le 21 et le 25 avril 1988 ont eu pour résultat un projet de règlement qui a été ratifié par les membres du syndicat le 1er mai 1988. La nouvelle convention collective, visant 200 pilotes, sera en vigueur jusqu'au 15 novembre 1990.

Un long conflit entre Nationair (Nolisair International Inc.) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (Division du transport aérien), représentant 170 agents et agentes de bord, a demandé toute l'aide possible sur le plan de la conciliation avant d'être réglé le 5 avril 1988. Ces premières négociations ont été compliquées dès le début par un grand nombre de plaintes de pratiques déloyales de travail déposées auprès du

CCRT par le syndicat, et par des demandes de révision déposées à la Cour d'appel fédérale par l'employeur.

Comme les parties ont été incapables de s'entendre en négociant directement, un conciliateur a été nommé le 21 mai 1987 pour leur venir en aide. Malgré ses efforts, aucune entente n'a été conclue. Une aide additionnelle a été offerte aux parties le 4 décembre 1987, lorsque le Ministre a nommé M. Jean-Paul Lalancette commissaire-conciliateur dans ce dossier. Son rapport a été communiqué aux parties le 7 mars 1988. Dans une tentative finale pour régler les points toujours en litige, le Ministre a nommé M. André Courchesne, directeur régional du bureau de Montréal du SFMC, pour agir comme médiateur dans cette affaire. M. Courchesne a rencontré les parties les 16 et 17 mars 1988 et une entente de principe a été conclue. Des réunions additionnelles ont été tenues vers la fin du mois afin de mettre la dernière main aux conditions de l'entente. Le 5 avril 1988, la société a déposé une offre de règlement révisée qui a été acceptée par les membres du syndicat. La convention collective, signée par les parties le 28 avril 1988, restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Le 17 septembre 1988, un jour avant la date d'expiration de la convention collective, une convention renouvelée a été conclue, avec l'aide d'un conciliateur, entre Air Canada et la section locale 2213 du Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA). L'entente provisoire a été ratifiée par une majorité écrasante des membres du syndicat le 3 octobre 1988. La nouvelle convention, visant 3 200 agents et agentes des ventes et des services à la clientèle, sera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

2. *LA RADIOTÉLÉDIFFUSION*

Le secteur de la radiotélédiffusion au Canada est formé de trois éléments : la radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution. Chacun de ces secteurs est, en grande partie, composé d'unités de négociation indépendantes représentant des stations individuelles. L'exception est la Société Radio-Canada (SRC) qui se distingue des autres sociétés à cause de sa taille, du champ de ses activités et de son statut de société d'État comptable devant le Parlement.

Il y a environ 18 000 travailleurs et travailleuses syndiqués dans l'industrie de la radiotélédiffusion. Quelque 9 000 d'entre eux travaillent à la SRC d'un océan à l'autre. À l'exception des employé(e)s de cette société, le niveau de syndicalisation dans l'industrie est peu élevé. Ce fait est attribuable à l'importante dispersion géographique et à la taille relativement plus petite des unités de négociation dans le reste de cette industrie au Canada.

Aux fins de la négociation collective et des relations industrielles, l'industrie de la radiotélédiffusion est régie par la Partie I du Code canadien du travail. Il y a plus de 150 unités de négociation accréditées dans les secteurs de la radio et de la télévision au Canada, et 79 d'entre elles sont situées dans la province de Québec. Les réseaux de câblodistribution comptent plus de 40 unités de négociation, dont 19 au Québec, et plus de 60 % du personnel syndiqué de l'industrie travaille dans des établissements situés dans cette province.

La majorité du personnel syndiqué de ce secteur est représentée par l'un des syndicats suivants : l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP).

Au cours de l'exercice, le SFMC a fourni des services de conciliation à la SRC et à cinq des syndicats représentant ses employé(e)s.

Le premier conflit mettait en cause la SRC et NABET, qui négociaient en vue de renouveler une convention collective visant quelque 2 000 techniciens, techniciennes, travailleuses et travailleurs des métiers de la construction d'un peu partout au pays dans la Division des services anglais. Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur les questions pécuniaires. Le 17 octobre 1988, le Ministre a fourni une aide additionnelle aux parties en nommant M. Douglas Stanley commissaire-conciliateur. Le 1er novembre 1988, certains membres de l'unité de négociation ont fait la grève illégalement sans l'appui du syndicat afin de protester contre ce qu'ils jugeaient être des négociations trop lentes. Le 7 novembre 1988, le CCRT a publié une ordonnance dans laquelle il déclarait que le syndicat n'avait pas le droit de faire la grève et ordonnait aux employé(e)s de cesser leurs arrêts de travail. Le commissaire a rencontré les parties et, le 3 janvier 1989, il leur a soumis son rapport pour qu'elles l'étudient. Les négociations postérieures à la conciliation qui ont eu lieu du 7 au 13 janvier 1989 ont mené à la signature d'une lettre d'entente. Cette entente, qui sera en vigueur jusqu'à mai 1991, a été ratifiée par les membres du syndicat le 31 janvier 1989.

Une entente provisoire a été conclue dans un conflit opposant la SRC et le Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada peu de temps après la fin de l'exercice. Comme les parties n'ont pas réussi à parvenir à une entente mutuellement satisfaisante au cours des négociations directes, le 13 octobre 1988, le Ministre a fourni les services d'un conciliateur. Bien que de nombreux points aient été réglés avec son aide, l'accord n'a pas été complet, et il a déposé son rapport auprès du Ministre. Le 6 mars 1989, les parties ont été informées de la décision du Ministre de ne fournir aucune aide supplémentaire. Le 17 mars 1989, une entente a été conclue au cours de négociations directes. L'entente provisoire touche 860 employé(e)s de production.

Un troisième conflit, qui n'était pas encore réglé au 31 mars 1989, concernait la SRC et le SCFP (Conseil radiotélévision) qui négociaient le renouvellement de conventions collectives au nom de 812 employé(e)s de production et de 1 463 employé(e)s de bureau et professionnel(le)s de la Division des services anglais. Le 29 septembre 1988, des conciliateurs ont été nommés et ils ont rencontré les parties à plusieurs reprises entre octobre 1988 et février 1989. Bien que des progrès importants aient été faits au cours de ces rencontres, les parties sont restées en désaccord sur plusieurs points, et les conciliateurs ont déposé leur rapport. Le 1er mars 1989, les parties ont été informées que le Ministre avait décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation dans cette affaire. Elles ont de nouveau négocié directement du 6 au 14 mars, mais aucune entente n'a été conclue. Le syndicat a déclenché une grève légale le 16 mars 1989. Les 17 et 18 mars 1989, le CCRT a déclaré que le refus de certains techniciens, techniciennes, employé(e)s de la salle de presse et autres employé(e)s de la SRC de franchir les piquets de grève du SCFP constituait une grève illégale et a ordonné la cessation de cette activité. À la fin de l'exercice, les négociations directes avaient repris et un agent du SFMC restait en communication avec les parties.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1988-1989)

A.	Différends reportés de l'exercice 1987-1988	
	a) à l'étape du conciliateur	99
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	8
	d) à l'étape de la médiation	7
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1988-1989	
	a) nominations de conciliateurs	264
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	7
	c) nominations de médiateurs	16
	d) non-intervention en vertu de l'article 72	1
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1988-1989	234
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	102
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	13
	d) à l'étape de la médiation	6
	e) à l'étape postérieure à la non-intervention en vertu de l'article 72	1

Un quatrième conflit a opposé la SRC et le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA), qui négociaient le renouvellement d'une convention collective visant 760 employé(e)s de production du réseau français de la Société. Un conciliateur a été nommé le 28 décembre 1988 et, à la fin de 1988-1989, il rencontrait toujours les parties.

La dernière affaire ayant amené la SRC à demander de l'aide en matière de conciliation pendant l'exercice concerne le renouvellement de la convention collective touchant quelque 500 journalistes représenté(e)s par la Guilde des services de presse du Canada. Un conciliateur, nommé pour aider les parties le 30 janvier 1989, s'occupait toujours de cette affaire à la fin de l'exercice.

En août 1988, un agent du SFMC est parvenu par la médiation à mettre un terme à un conflit difficile opposant CFTO-TV Limited et NABET qui négociait au nom de 325 employé(e)s de bureau, de production et de la salle de presse ainsi que techniciens et techniciennes. Les parties tentaient de renouveler une convention collective qui avait expiré le 3 janvier 1988. Comme les parties n'ont pas réussi à s'entendre par des négociations directes, le Ministre a nommé un conciliateur le 24 mars 1988. Des réunions de conciliation ont été tenues en mai, mais aucun accord n'est intervenu. Le 30 mai 1988, les parties ont été informées de la décision du Ministre de mettre fin à la procédure de conciliation. Bien que le travail officiel du conciliateur ait été terminé, les parties ont continué à se rencontrer sous les auspices d'un agent du SFMC, dans un dernier effort pour régler leurs différends avant l'arrêt de travail. Malgré ces efforts, les parties n'ont pas réussi à s'entendre et un lock-out légal a été appliqué le lendemain. Pour aider davantage les parties, le 22 juin 1988, le Ministre a nommé M. Barry Shaw à titre de médiateur. À la suite des réunions de médiation tenues à la fin de juin, la société a déposé une offre de règlement. Cette offre a été rejetée par les membres du syndicat le 2 juillet 1988. Les parties ont de nouveau rencontré le médiateur en août et, à la fin de ce mois, une entente provisoire a été conclue puis ratifiée. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Lorsque Skyline Cablevision Limited et la section locale 91 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides (Teamsters) ont échoué dans leur tentative pour conclure une entente par négociation directe, ils ont demandé au SFMC de les aider à régler leurs différends. Bien que des progrès aient été faits avec l'aide du conciliateur, des points sont restés en litige. Le 1er septembre 1988, les parties ont été informées que le Ministre ne leur fournirait plus aucune aide sur le plan de la conciliation. Une grève légale a été déclenchée le 9 septembre 1988. Les parties ont continué à négocier directement et, le 10 novembre 1988, les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur de l'acceptation de l'offre de la société. La nouvelle convention collective, qui vise 30 techniciens, techniciennes, régulatrices et régulateurs viendra à expiration le 11 août 1991.

3. LES COMMUNICATIONS

Par leur taille, les réseaux téléphoniques du Canada se situent entre les petites coopératives rurales, qui n'ont que quelques clients, et de vastes réseaux privés et publics. Cependant, quelle que soit leur taille, leur objectif commun est de fournir un service à leurs usagers grâce à la liaison avec

les installations de télécommunications situées ailleurs au pays, en Amérique du Nord et outremer.

Telecom Canada assure un réseau de télécommunications pan-canadien qui s'étend sur plus de 7 000 kilomètres d'un océan à l'autre et exploite deux systèmes de transmission par micro-ondes. Cette société comprend Telesat Canada et les neuf principales compagnies téléphoniques, y compris Bell Canada, le plus grand fournisseur de services de télécommunications au pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel) qui toutes deux sont régies par le Code canadien du travail aux fins de la négociation collective.

Bell Canada, qui compte quelque 53 735 employé(e)s, possède et exploite un réseau public avec commutation et assure des services avancés de communication de la voix, de données et d'images à près de sept millions de clients en Ontario, au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. B.C. Tel et ses filiales composent le groupe B.C. Tel qui, avec plus de 15 000 employé(e)s, conçoit, fabrique et commercialise une gamme étendue de produits et services liés à la transmission de la voix, de données, de textes et d'images dans les limites de son territoire d'exploitation qui comprend la Colombie-Britannique et le Territoire du Yukon.

Les employé(e)s de B.C. Tel négocient collectivement avec leur employeur par l'entremise du Syndicat des travailleurs en télécommunications, tandis que deux syndicats assurent la représentation des employé(e)s de Bell Canada, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (gens de métier et employé(e)s de service ainsi que préposé(e)s au trafic et au service de restauration) et l'Association canadienne des employé(e)s de téléphone (vendeurs (communications), commis et employés connexes).

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est l'organisme chargé d'exercer un contrôle réglementaire sur les sociétés d'exploitation des télécommunications de compétence fédérale. Les décisions rendues ces dernières années en matière de réglementation ont eu pour effet d'augmenter la concurrence directe sur le marché; de plus, la situation économique a entraîné la modification des conditions de travail dans certains cas, une augmentation de la charge de travail et des responsabilités dans d'autres ainsi que des pressions visant une réduction de la main-d'oeuvre totale dans l'industrie. Ces conditions économiques continueront probablement à poser des défis majeurs à la négociation collective dans ce secteur.

Le 16 juillet 1988, les négociations en vue du renouvellement de deux conventions collectives entre Alberta Government Telephones (AGT) et la section locale 348 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont eu un heureux dénouement. Un conciliateur avait été nommé pour aider les parties le 12 mai 1988, et il les a rencontrées entre mai et juillet, mois au cours duquel des ententes provisoires ont été conclues. Le 25 août 1988, ces ententes ont été ratifiées par les membres du syndicat. Les nouvelles conventions, touchant 1 200 préposé(e)s au trafic et 2 900 employé(e)s de bureau, seront en vigueur jusqu'au 30 avril 1991.

C'était la première fois que le SFMC avait l'occasion de fournir de l'aide en matière de conciliation à ces parties, qui négociaient auparavant en vertu des lois sur le travail de la province de

l'Alberta. Le 26 juin 1986, à la suite d'une demande du syndicat, le CCRT a jugé que AGT relevait de la compétence fédérale aux fins des relations industrielles. Cette décision, confirmée par la Cour d'appel fédérale le 3 février 1987, a été l'objet d'un appel à la Cour suprême du Canada. La Cour suprême a entendu cette affaire en novembre 1987, et à la fin de l'exercice, elle n'avait pas encore rendu sa décision.

Un conflit entre Bell Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC) a nécessité beaucoup d'efforts de conciliation et de médiation avant son règlement le 12 octobre 1988. Les parties négociaient le renouvellement de deux conventions collectives visant au total 19 800 personnes de métier et employé(e)s de service ainsi que des préposé(e)s aux services de téléphoniste et de restauration.

Un conciliateur a rencontré les parties en mars et avril 1988, et une entente provisoire a été conclue. Cette entente a été rejetée de peu par les membres du syndicat le 25 mai 1988. Le 16 juin 1988, les parties ont été informées que le Ministre ne fournirait pas les services d'un commissaire ou d'une commission de conciliation. Une grève légale intermittente a commencé le 24 juin 1988 et s'est intensifiée pour devenir une grève à l'échelle du réseau le 27 juin 1988. Le 10 août 1988, le Ministre a envoyé aux parties un télégramme les incitant à retourner à la table de négociation et à faire de nouveaux efforts pour régler le conflit. Les négociations ont repris et, le 24 août 1988, les parties ont conjointement demandé au Ministre de nommer un médiateur pour les aider. M. Warren Edmondson, directeur régional du bureau de Toronto du SFMC, a été nommé à ce titre ce même jour et il a rencontré les parties entre le 29 août et le 2 septembre 1988. Les membres du syndicat ont rejeté une offre de la société le 11 septembre 1988.

Entre la mi-septembre et le début d'octobre 1988, M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, a rencontré les représentants supérieurs des deux parties pour tenter de définir les conditions de reprise de la médiation. Celle-ci a repris, sous les auspices de M. Kelly, le 11 octobre 1988; le lendemain, une entente était conclue. Les nouvelles conventions seront en vigueur jusqu'au 24 novembre 1990 pour les préposé(e)s aux services de téléphoniste et de restauration, et jusqu'au 30 novembre 1990 pour les gens de métier et les employé(e)s de service.

Une entente a été conclue en décembre 1988 avec l'aide d'un médiateur dans un conflit entre Northern Telephone Limited et le STCC. Après des efforts infructueux en vue de résoudre le conflit avec l'aide d'un conciliateur, les parties ont été informées, le 8 juillet 1988, qu'un commissaire-conciliateur ne serait pas nommé ni une commission de conciliation établie dans ce dossier. Une entente provisoire, conclue par négociation directe le même jour, a été rejetée de peu par les membres du syndicat. Une grève légale a commencé le 18 juillet 1988. Au cours de l'automne de 1988, les parties ont négocié directement et ont aussi pris part à des discussions intensives avec les représentants du Ministère. Le 29 novembre 1988, le ministre du Travail a nommé M. Warren Edmondson pour agir à titre de médiateur dans ce conflit. Les séances de médiation ont commencé le lendemain et, le 1er décembre 1988, les parties signaient une lettre d'entente. Une semaine plus tard, les membres du syndicat ratifiaient cette entente. Le retour au travail a eu lieu peu après, mettant un terme à un arrêt de travail de quatre mois et demi. La nouvelle

convention, qui vise 225 techniciens, techniciennes, employé(e)s de bureau et de service ainsi que préposé(e)s à l'entretien, viendra à expiration le 23 février 1991.

4. LES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

On compte quelque 50 sociétés d'État au Canada. Certaines d'entre elles offrent directement des biens et des services au public sur une base commerciale ou quasi commerciale. C'est le cas notamment d'Air Canada et de la Société Radio-Canada. D'autres, comme la Commission canadienne du blé, sont chargées de la commercialisation de marchandises canadiennes sur le plan international.

En matière de relations du travail, il est compliqué de savoir de qui relèvent les sociétés d'État, car certaines sont régies par la Partie I du Code, tandis que d'autres sont régies par la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.

Postes Canada, société d'État établie par une loi du Parlement, a commencé ses activités le 16 octobre 1981, prenant la suite du ministère des Postes. Outre son mandat principal, qui est d'offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada, la loi exige de la Société canadienne des postes qu'elle soit financièrement autonome.

La Société canadienne des postes exploite plus de 8 000 bureaux et succursales et compte actuellement plus de 60 000 employé(e)s réparti(e)s dans 26 unités de négociation différentes, représentées par huit agents négociateurs. Parmi les principaux syndicats représentant les employé(e)s des postes, on retrouve le Syndicat des postiers du Canada (SPC), l'Union des facteurs du Canada (UFC), l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC).

Au cours de l'exercice, une procédure a été amorcée pour donner effet à une décision du CCRT du 10 février 1988 selon laquelle les employé(e)s de la Société canadienne des postes devaient idéalement être représenté(e)s par quatre unités de négociation. Le CCRT a déterminé que l'une des quatre unités de négociation devait être une unité de négociation opérationnelle constituée des personnes auparavant représentées par l'Union des facteurs du Canada, le Syndicat des postiers du Canada, et le groupe des manoeuvres et gens de métier représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Des représentants et représentantes du SPC et de l'UFC ont commencé à négocier dans le but de procéder à une fusion à l'amiable entre les deux groupes, et ils ont conclu une entente provisoire en novembre 1988. Cependant, il y a eu dissolution de cette entente, et le CCRT a ordonné la tenue d'un scrutin auprès des employé(e)s membres de l'unité opérationnelle pour qu'ils et qu'elles choisissent le syndicat qui les représentera à titre d'agent négociateur dans les échanges avec la Société. Le vote par correspondance a pris fin le 13 janvier 1989, et le Syndicat des postiers du Canada a été choisi comme agent négociateur avec 51,1 % des voix. Les conventions collectives applicables à l'unité opérationnelle doivent venir à expiration le 31 juillet 1989.

Des conflits opposant Postes Canada à l'AFPC et à l'AOPC ont été réglés au cours de l'exercice, et la décision d'un arbitre imposant une convention liant la Société et le SPC a été rendue en juillet 1988.

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Dossiers reportés de l'exercice précédent	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
Nouveaux dossiers	254	272	244	254	220	225	315	204	256	265*
Nombre total de dossiers	365	336	335	330	297	283	406	326	359	380
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	64	91	76	77	58	91	122	103	115	123
Grèves et lock-out	39	25	30	22	23	9	23	28	34	32
Différends résolus sans arrêt de travail	262	220	229	231	216	183	261	195	241	234
Pourcentage de différends résolus	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

Comme il a été indiqué dans le Rapport annuel de 1987-1988, un conflit mettant en cause Postes Canada et le Syndicat des postiers du Canada a exigé l'imposition d'une loi de retour au travail. La Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, qui a reçu la sanction royale le 16 octobre 1987, ordonnait la reprise immédiate des services postaux et prévoyait le règlement des points en litige par un médiateur-arbitre que devait nommer le Ministre. Le 23 octobre 1987, M. Laurent Cossette, juge en chef à la Cour municipale de la ville de Québec, était nommé médiateur-arbitre conformément à la Loi. Au début de l'intervention du médiateur-arbitre, le SPC a insisté pour que le juge Cossette s'occupe en premier lieu des mesures disciplinaires imposées par Postes Canada pendant la grève. Le juge Cossette a conclu qu'il n'avait pas compétence en vertu de la loi pour régler la question des mesures disciplinaires, et le syndicat a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour fédérale. Les procédures de médiation-arbitrage se sont poursuivies, mais le juge Cossette a informé les parties qu'il ne rendrait pas sa décision avant la fin des procédures judiciaires. La décision de la Cour d'appel fédérale, rendue le 15 avril 1988, rejetait l'appel du syndicat. Le juge Cossette a continué de rencontrer les parties jusqu'au mois de juin 1988, et sa décision exécutoire a été publiée le 5 juillet 1988.

Le 3 novembre 1987, le SPC a déposé un appel auprès de la Cour supérieure de Québec alléguant que la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux violait plusieurs articles de la Charte canadienne des droits et libertés. Cette contestation était toujours devant les tribunaux à la fin de l'exercice.

En septembre 1988, le conflit qui n'avait pas pu être réglé au cours de l'exercice précédent entre Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a enfin été résolu. Les parties cherchaient à renégocier quatre conventions collectives touchant 5 200 employé(e)s de bureau, des services administratifs et d'exploitation représenté(e)s par 20 unités de négociation. Un conciliateur a été nommé dans ce conflit le 10 mars 1987, et, plus d'un an plus tard, il tentait toujours d'amener les parties à s'entendre. Il faut dire que les efforts de conciliation ont été perturbés par un certain nombre d'événements. Ainsi, le 23 mars 1987, quand l'un des syndicats membres de l'AFPC, le Syndicat des employés des postes et des communications, a exprimé le désir de quitter celle-ci et de se joindre au SPC, il a été mis en tutelle. Le 23 septembre 1987, le CCRT a accrédité le SPC à titre d'agent négociateur de l'une des 20 unités visées par la convention collective, soit celle représentant 192 employé(e)s non-surveillant(e)s. Les négociations applicables aux 19 autres unités de négociation se sont poursuivies et, vers la fin de mars 1988, le syndicat a tenu un vote de grève qui a révélé que 85 % de ses membres étaient en faveur de cette mesure. À la lumière de ces événements, le conciliateur a jugé que la poursuite de son intervention était inutile et il l'a indiqué au Ministre dans son rapport.

Le Ministre a fourni une aide additionnelle en nommant M. Douglas Stanley à titre de commissaire-conciliateur. Malgré tous ses efforts, celui-ci n'a pas réussi à régler le conflit. Le 16 août 1988, les rapports du commissaire ont été transmis aux parties pour qu'elles les examinent. Le lendemain, les parties ont commencé deux jours de négociation directe intensive en vue de régler les points toujours en litige. À la fin de ces rencontres, une demande conjointe de nomination d'un médiateur a été envoyée au Ministre. Le même jour, le Ministre a nommé M. K. Carson. La procédure de médiation a immédiatement commencé et s'est poursuivie jusqu'au 26 août 1988, et tous les

points en litige sauf un ont alors été réglés. La grève a été déclenchée le 24 août 1988.

Le 31 août 1988, le Ministre a demandé à M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, de tenir des réunions avec les parties dans un ultime effort pour régler le conflit. Des rencontres tenues ce jour-là ont donné lieu à la conclusion d'ententes provisoires. Ces ententes ont été ratifiées par toutes les employées et tous les employés concernés sauf ceux du groupe des manoeuvres et gens de métier, non-surveillants. Des négociations directes tenues peu après ont donné lieu à une entente provisoire applicable à ce groupe. Cette entente a été ratifiée le 13 septembre 1988. Les 19 conventions collectives seront en vigueur jusqu'au 31 juillet 1989.

Une entente provisoire est intervenue au cours de négociations entre Postes Canada et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) pour renouveler une convention collective venue à expiration le 31 décembre 1986 et touchant 3 600 surveillantes et surveillants. Les parties ont négocié directement au début de 1987 et elles ont convenu d'interrompre leurs pourparlers jusqu'à ce que les conventions collectives liant la Société et les unités de négociation du SPC et de l'UFC soient arrêtées définitivement. Les négociations directes ont repris le 22 août 1988, mais en octobre elles ont abouti à l'impasse. Des rencontres sous les auspices d'un conciliateur ont donné lieu à une entente provisoire le 16 février 1989.

L'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL) a été constituée en société en 1952 pour favoriser l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques. La Société avait été restructurée en quatre divisions : la Société de recherche, les opérations CANDU, la Société radiochimique et la Division des produits médicaux. Au cours de 1988, en prévision d'une vente éventuelle au secteur privé, les deux dernières divisions ont été constituées en sociétés distinctes respectivement appelées Nordion International Inc. et Theratronics International Ltée.

L'EACL compte environ 4 900 employé(e)s à plein temps, principalement dans les provinces de l'Ontario et du Manitoba. De ce nombre, 2 500 sont syndiqué(e)s et sont représenté(e)s par un des onze agents négociateurs. Parmi les principaux syndicats qui représentent ces employé(e)s, on retrouve le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, la Société des ingénieurs professionnels et associés, le Atomic Energy Allied Council, l'AFPC, le Chalk River Technicians and Technologists et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.

Le 8 février 1989, cinq semaines après la date d'expiration de la convention collective précédente, les membres du syndicat ont ratifié une entente provisoire conclue entre l'EACL et la Société des ingénieurs professionnels et associés. La nouvelle convention, visant 380 ingénieur(e)s, scientifiques et autres employé(e)s professionnel(le)s, viendra à expiration le 31 décembre 1989.

Au cours de négociations postérieures à l'intervention d'un conciliateur, un règlement est intervenu qui a mis fin à un conflit entre le Centre national des arts (la société) et l'AFPC. Les parties négociaient de nouvelles conditions de travail pour une unité de placeuses, de placeurs et de guides touristiques à temps partiel. Un agent du SFMC a été nommé dans ce dossier, mais une entente, conclue avec son aide, a été rejetée par les membres du syndicat le 7 août 1988. Entre août et octobre, les parties se sont rencontrées pour essayer de régler les points en litige,

mais elles ont été incapables d'en arriver à un compromis. Le 11 octobre 1988, elles ont été informées qu'aucune autre aide ne leur serait fournie au niveau de la conciliation. Un lock-out légal a commencé le 19 octobre 1988. Le 8 décembre 1988, un règlement intervenu au cours de négociations directes a été ratifié par les membres du syndicat. La nouvelle convention sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1991.

5. LA MANUTENTION DU GRAIN

Le Canada jouit d'une excellente réputation de producteur agricole dans le monde. Ce fait est en grande partie attribuable à une économie céréalière axée sur l'exportation des provinces des Prairies. Il est l'un des plus importants producteurs et exportateurs de céréales au monde et se classe au sixième rang pour le volume de la production de blé et au cinquième rang pour le volume de la production de céréales secondaires. Pour l'année-récolte qui a pris fin le 31 juillet 1988, le Canada a encore atteint un record avec un volume d'exportation de céréales de 30,8 millions de tonnes, soit 1,8 % de plus que le record de l'année précédente. Les ports de la côte ouest ont également établi un nouveau record pour l'année-récolte 1987-1988, avec 17 millions de tonnes. Au début de l'année-récolte 1988-1989 toutefois, les effets d'une grave sécheresse sur la production et l'exportation de céréales se sont traduits par une baisse du niveau d'exportation, baisse qui s'est poursuivie au cours de la deuxième moitié de cette année-récolte.

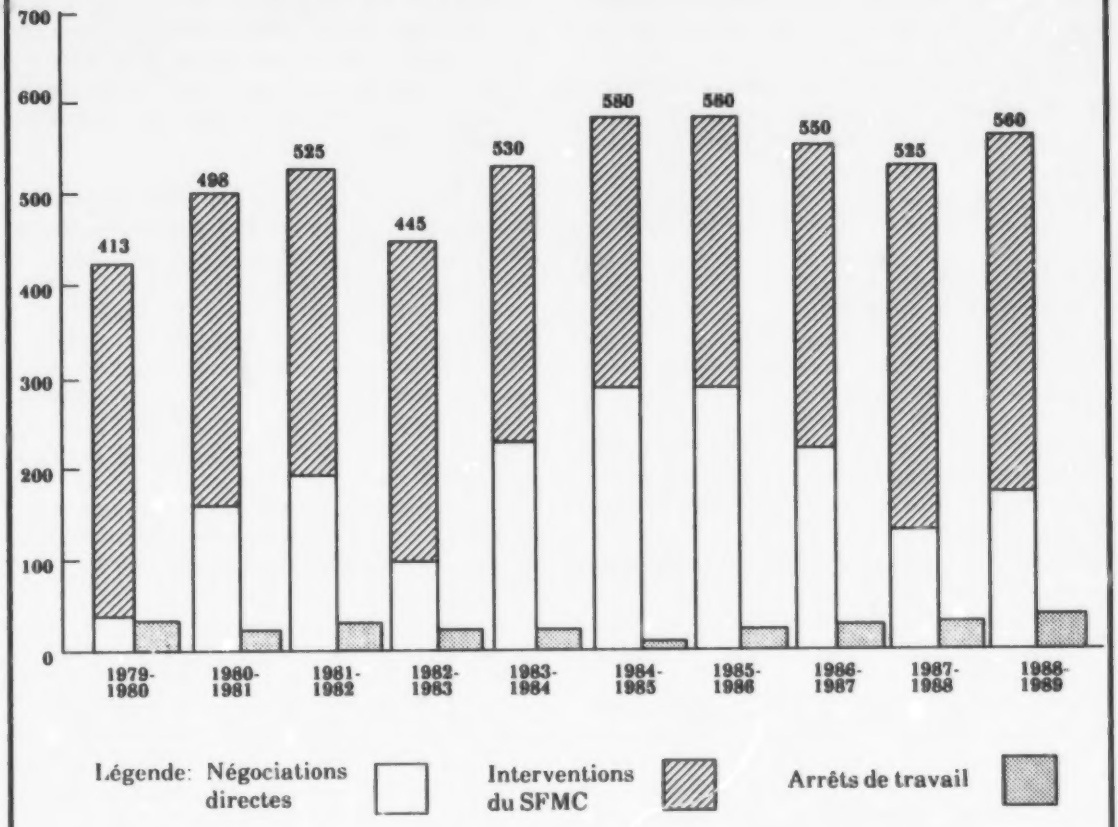
Le grain canadien exporté sur les marchés mondiaux transite par des élévateurs-terminus où il est lavé, classé et certifié. Les élévateurs-terminus sont situés aux ports de Vancouver et de Prince Rupert (C.-B.), de Thunder Bay (Ontario) et de Churchill (Manitoba). À partir de Thunder Bay, le grain est acheminé directement vers les marchés mondiaux par les longs courriers et vers les élévateurs de transbordement situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique, où il est entreposé et d'où il sera ultérieurement expédié.

Sur la côte ouest, les élévateurs-terminus de Vancouver sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), une association de cinq sociétés. Les membres de l'Association emploient environ 700 déchargeurs de grain représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG). À Prince Rupert, les élévateurs-terminus à grande capacité sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., un consortium de six sociétés de manutention du grain, lequel négocie également avec le STG.

Dans l'est du Canada, les élévateurs à grains de Thunder Bay (Ontario) sont exploités par six sociétés qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association (LTEA). Les employeurs négocient avec la loge 650 du Syndicat international du transport-communications (anciennement la loge 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares) qui représente environ 1 500 déchargeurs de grain. Les élévateurs à grains du port de Churchill (Manitoba) sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective touchant les déchargeurs de grain représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1979-1980 à 1988-1989)



Note: Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC ».

Les employé(e)s d'élévateurs à grains des ports de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique sont représenté(e)s par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Les employeurs de ces élévateurs de transbordement sont notamment la Société du port de Montréal, les Élévateurs de Sorel Limitée, Bunge du Canada, les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Les gestionnaires des élévateurs et leurs adjoints et adjointes qui exploitent les élévateurs de l'intérieur des Prairies sont également touchés par des conventions collectives. Représentés par le Syndicat des services du grain, ils exploitent des élévateurs appartenant au Manitoba Pool Elevators et au Saskatchewan Wheat Pool.

Le Saskatchewan Wheat Pool a unifié en 1987 ses divisions Country Elevator et Farm Services sous le nom de Country Services Division. La première convention collective touchant 1 200 employé(e)s de la nouvelle Division a été négociée avec succès et conclue avec l'aide d'un conciliateur le 24 novembre 1988. Elle est en vigueur jusqu'au 31 janvier 1990.

Le différend entre les membres de la Lakehead Terminal Elevators' Association et la section locale 650 du Syndicat international des transports et communications n'était pas encore réglé au 31 mars 1989. Un conciliateur avait été nommé le 22 avril 1988 pour aider les parties à négocier une nouvelle convention collective. Au moment où l'exercice s'est terminé, il venait de mettre un terme à ses efforts et indiquait dans son rapport final au Ministre qu'il avait été incapable d'aider les parties à conclure une convention collective. La sécheresse qui a affligé les Prairies canadiennes à l'été 1988 a entraîné le licenciement de centaines de manutentionnaires de grains à Thunder Bay au cours de l'exercice.

6. LE DÉBARDAGE

Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte ouest, sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et d'autres entreprises de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs aux fins de la négociation collective.

L'Association des employeurs maritimes (AEM) est le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada, y compris sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les ports des Maritimes. L'AEM représente les armateurs, les exploitants de navires, leurs agentes et agents; les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires; les exploitants d'installations terminales de conteneurs et les particuliers, les sociétés et les entreprises qui comptent d'autres travailleuses et travailleurs que ceux des trois premières catégories. L'Association a 18 conventions collectives dans neuf ports, touchant des professions différentes comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les cloisonneurs. Quelques-unes des unités de négociation les plus importantes représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John.

L'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique (AEMCB) représente les compagnies de la côte ouest et regroupe des employeurs appartenant aux mêmes

catégories que ceux de l'AEM. Elle exerce des pressions concernant les lois et cherche à promouvoir le commerce international en plus d'assumer ses responsabilités en matière de négociation collective.

La négociation collective du secteur canadien du débardage concerne deux grands syndicats, le Syndicat international des débardeurs et des magasiniers (SIDM), qui représente plus de 2 850 débardeurs réguliers et 1 500 occasionnels de 11 ports de la côte ouest du Canada, et l'Association internationale des débardeurs (AID), formée approximativement de 2 300 employé(e)s des membres de l'AEM dans neuf ports de l'est du Canada.

Le SFMC a dû intervenir dans un certain nombre de conflits du secteur du débardage au cours de l'exercice.

Un différend long et complexe opposant l'AEM (port de Montréal) et la section locale 375 de l'AID a nécessité de grands efforts de conciliation. Ce conflit qui avait pris naissance au cours du dernier exercice a finalement été réglé le 14 juillet 1988.

L'intervention d'un conciliateur n'a pas suffi à concilier les parties, et la nomination du commissaire Marc Gravel le 14 mai 1987 marquait l'intensification des efforts de conciliation. Le 2 septembre 1987, comme pour compliquer davantage des négociations déjà difficiles, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) modifiait l'unité de négociation en accréditant la section locale 375 à titre d'agent négociateur des débardeurs affectés au chargement et au déchargement des longs courriers et des navires côtiers dans le port de Montréal. Ce dernier groupe était auparavant représenté par la section locale 1845 de l'AID. Le Conseil était d'avis que rien ne justifiait le maintien d'unités de négociation distinctes puisque l'on ne fait plus la différence entre les exigences du débardage pour les navires océaniques et celles du débardage pour les navires côtiers.

Les parties ont convenu que l'intervention du commissaire Gravel permettrait de poursuivre les négociations et de les étendre à tout le personnel représenté par la section locale 375, soit environ 110 débardeurs de plus. Les parties n'ont pu parvenir à une entente malgré les efforts répétés du commissaire. Dans son rapport communiqué aux deux parties le 2 décembre 1987, le commissaire Gravel met en relief les complications imprévues qui ont affecté le dossier. Il y note que l'inclusion du secteur côtier affectait la quasi-totalité des points en litige entre les parties. Bien que l'on avait espéré que les recommandations du commissaire puissent servir de base aux parties pour négocier une entente acceptable, le syndicat a avisé le SFMC qu'il n'acceptait pas ces recommandations. Le 16 décembre 1987, le syndicat entreprenait une série de séances d'étude de 24 heures, dont l'une a été marquée par une manifestation sur la Colline du Parlement. Dans une ultime tentative pour favoriser un règlement négocié de ce différend, le doyen de la Faculté d'administration de l'Université McGill, M. Laurent Picard, a été prié d'agir comme médiateur le 18 janvier 1988. Le syndicat a accepté d'éviter de recourir à toute mesure de grève au cours de l'intervention de M. Picard.

M. Picard a collaboré étroitement avec les parties pendant trois mois et leur a présenté des propositions formelles de règlement le 13 avril 1988. Le syndicat les a rejetées une semaine plus tard parce qu'il les jugeait insuffisantes. Un vote ultérieur tenu en mai a confirmé ce résultat.

Compte tenu de l'aide considérable d'une tierce partie qui avait été fournie aux deux parties, le Ministre a avisé celles-ci qu'elles devaient assumer

elles-mêmes la responsabilité du règlement de ce différend. Les parties ont négocié directement en juin et en juillet et le syndicat a également fait quelques arrêts de travail isolés d'une journée au cours de cette période. Une entente provisoire conclue le 14 juillet 1988 a été acceptée par la suite par les membres du syndicat. La nouvelle convention visant 750 débardeurs vient à expiration le 31 décembre 1989.

Un différend entre l'AEM et la section locale 1846 de l'AID concernant 140 débardeurs du port de Trois-Rivières et 60 du port de Bécancour n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice.

Les négociations concernant ce conflit ont été très affectées par des poursuites judiciaires. Le 16 juillet 1987, le CCRT a accrédité la section locale 1846 de l'AID à titre d'agent de négociation de tout le personnel participant aux opérations de débardage des ports de Trois-Rivières et de Bécancour conformément aux dispositions du Code sur l'accréditation en fonction de l'endroit géographique. Puis, le 28 octobre 1987, le Conseil nommait l'AEM à titre d'agent de négociation de tous les employeurs des deux ports impliqués dans les opérations de débardage. Ces deux décisions ont été portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par les Terminaux portuaires du Québec Inc. (TPQ), compagnie de débardage détenant un permis de la province de Québec pour l'utilisation exclusive des installations portuaires de Bécancour par la province de Québec.

Un conciliateur a été nommé le 11 mai 1988 afin d'aider les parties à conclure un règlement relatif aux débardeurs des deux ports. Des rencontres avec les parties ont été tenues en juin et en juillet.

Les deux requêtes des TPQ ont été rejetées par la Cour d'appel fédérale en août 1988. Plus tard au cours du même mois, les TPQ demandaient à la Cour suprême du Canada la permission d'interjeter appel de la décision de la Cour fédérale. Le 19 août 1988, en réponse à une requête des TPQ, la Cour supérieure du Québec accordait une injonction temporaire interdisant à l'AEM de négocier et de conclure une entente visant les débardeurs du port de Bécancour. Le 20 octobre 1988, la Cour suprême du Canada rejetait la requête des TPQ en vue d'interjeter appel de la décision de la Cour fédérale.

Un agent du SFMC a aidé l'AEM et la section locale 269 de l'AID à conclure une nouvelle convention collective touchant 320 débardeurs du port de Halifax. Le conciliateur a rencontré les parties en janvier 1989 et une entente provisoire a été conclue et ratifiée par les membres du syndicat sous réserve de certaines clarifications. Les parties ont signé la nouvelle convention le 1er février 1989, après deux jours de rencontre avec l'agent. Cette convention de trois ans viendra à expiration le 31 décembre 1990.

À la fin de l'année financière, l'AEM et la section locale 273 de l'AID poursuivaient, avec l'aide du commissaire Douglas Stanley, leurs négociations en vue du renouvellement d'une convention collective terminée le 31 décembre 1987. Cette convention touche les débardeurs du port de Saint John, Nouveau-Brunswick.

Les comités de négociation de l'AEM et de la section locale 1739 de l'AID ont continué en outre de se réunir avec un conciliateur à la fin de l'année financière 1988-1989, afin de renouveler une convention collective visant les débardeurs du port de Québec.

Tableau 4

Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1988-1989)

Secteur d'activité	Nombre de différends*	Nombre d'arrêts de travail*	Journées de travail perdues
Transport aérien	31	2	4 148
Banques	11	0	0
Radiotélédiffusion	56	5	47 815
Télécommunications	17	6	1 711 890
Manutention du grain/minoteries	19	0	0
Mines/énergie atomique	6	1	5 700
Débardage/opérations portuaires	29	2	3 150
Transport ferroviaire	12	2	117 134
Transport maritime/navigation	36	0	0
Camionnage et transport routier	150	13	80 128
Divers	13	1	2 550
TOTAL	380	32	1 972 515

*Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1987-1988.

7. *L'INDUSTRIE MINIÈRE*

Le Canada est un des premiers pays du monde pour la valeur de ses exportations de produits minéraux, et il vient au troisième rang des pays producteurs de minéraux non combustibles. Ce secteur d'activité est très diversifié sur le plan des matières premières et sur celui des régions. Plus de 60 produits minéraux différents sont exploités.

Le Canada occupe le premier rang pour le volume de sa production de divers minéraux. C'est lui qui produit le plus d'uranium, de zinc et de nickel; il est au second rang pour l'amiante, la potasse, le soufre élément et le gypse; au troisième rang pour l'or, l'aluminium et la mine de platine; au quatrième rang pour le molybdène, le cuivre, le cadmium et le plomb, et au cinquième pour l'argent.

L'industrie minière a grandement contribué au développement économique et à la prospérité du Canada et elle demeure le gagne-pain direct ou indirect de centaines de milliers de Canadiennes et de Canadiens. La base économique de nombreuses collectivités, souvent isolées, repose sur l'industrie minière. Le secteur minier compte approximativement 150 000 travailleuses et travailleurs, la plupart syndiqués. Sans tenir compte du pétrole et du gaz naturel, le Canada a extrait en 1986 des minéraux d'une valeur de 16 milliards de dollars, dont plus des trois quarts étaient destinés à l'exportation.

La réglementation des relations du travail dans la plupart des parties de ce secteur est de compétence provinciale. Le gouvernement fédéral régit toutefois l'exploitation du charbon en Nouvelle-Écosse par la Société de développement du Cap-Breton (DEVCO), l'extraction et le traitement du minerai d'uranium, ainsi que toute l'exploitation minière au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Il existe à peu près 30 conventions de compétence fédérale dans l'industrie minière. La grande majorité des employé(e)s de l'industrie, installé(e)s principalement au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario sont représenté(e)s par les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA). Un certain nombre de syndicats, dont le plus important est le district 26 des Mineurs unis d'Amérique, représentent les employé(e)s de la DEVCO au Cap-Breton.

À la suite d'une étude des structures des unités de négociation de la DEVCO, le CCRT a regroupé 12 unités de négociation distinctes en quatre groupes le 27 novembre 1987. Les agents et agentes de manoeuvre, les mécanicien(ne)s de moteur et les préposé(e)s à l'entretien ont été regroupé(e)s en une seule unité, et un scrutin subséquent de représentation a confirmé le rôle d'agent de négociation de l'AIM.

Un conciliateur a été nommé afin d'aider la DEVCO et l'AIM qui étaient incapables de s'entendre en négociation directe. Le processus de conciliation a permis de régler de nombreuses questions, mais les parties ne sont pas arrivées à s'entendre complètement. Le commissaire-conciliateur S. Bruce Outhouse, C.R., a été nommé par le Ministre le 14 décembre 1988 afin de continuer d'aider les parties. Son rapport et ses recommandations en vue d'un règlement ont été remis aux parties le 17 janvier 1989. La DEVCO s'est dite prête à accepter ces recommandations comme base de règlement, sous réserve de quelques modifications mineures. Le syndicat a toutefois rejeté les recommandations du commissaire-conciliateur. La DEVCO a fermé toutes ses installations à 23 h le 24 janvier 1989, une heure avant le déclenchement d'une grève légale par le syndicat. En réponse à des

demandes distinctes des deux parties pour obtenir l'aide d'un médiateur, le Ministre a nommé MM. R. Kervin et J. DeYoung le 3 février 1989. Des séances de médiation ont eu lieu en février et en mars et les médiateurs demeuraient en rapport avec les parties à la fin de l'exercice.

En 1985, la mine de plomb et de zinc Cyprus Anvil située à 22 milles à l'est de Faro, au Yukon, a été achetée de Dome Petroleum par Curragh Resources Inc. Fermée depuis mai 1985, la mine a été réouverte en 1986. Le CCRT a accrédité les MUA à titre d'agent de négociation pour les employé(e)s de la production minière le 8 décembre 1987.

L'intervention d'un médiateur a permis le règlement par la compagnie et le syndicat d'un conflit qui aurait pu s'avérer perturbant. Les membres du syndicat avaient rejeté deux règlements provisoires négociés avec l'aide d'un conciliateur. Le second vote de rejet avait été très serré. Un troisième règlement provisoire établi une journée après l'entrée en fonction d'un médiateur a également été rejeté avec une marge étroite par les membres de l'unité de négociation. Une grève légale a été déclenchée le 10 juin 1988. Le médiateur a convié à nouveau les parties à la table de négociation le 5 juillet 1988 et elles ont établi un quatrième règlement provisoire le lendemain. Celui-ci a été accepté par une forte majorité de syndiqué(e)s. La nouvelle convention collective touchant 305 employé(e)s de la production minière est en vigueur jusqu'au 31 octobre 1990.

8. LE TRANSPORT FERROVIAIRE

Le Canada dépend plus de son secteur des transports que la plupart des pays industrialisés, à cause de son immense territoire et de la dispersion géographique des populations et des ressources. Le déplacement des biens et des produits s'effectue plus souvent qu'autrement sur de grandes distances. Les chemins de fer sont une partie intrinsèque et centrale d'un système complexe de transport qui amène les produits au marché et assure l'approvisionnement et les produits nécessaires au rendement de l'industrie.

La part assumée par le transport ferroviaire dans le calcul de la somme du revenu d'exploitation des transporteurs canadiens de marchandises est approximativement de 40 %, en dépit des dernières baisses de tonnage des marchandises transportées par rail en raison de l'accroissement de la concurrence intermodale. Le transport ferroviaire continue de jouer un rôle vital dans la vie économique canadienne, notamment en ce qui a trait au déplacement des biens d'exportation, lesquels comptent pour quelque 30 % du produit national brut. À peu près 25 % du transport ferroviaire canadien traverse la frontière des États-Unis.

Le transport ferroviaire est un élément-clé du déplacement de produits comme le charbon, le blé, le bois, le bois à pâte, le soufre, la potasse et les automobiles. En 1987, quelque 291 millions de tonnes de marchandises ont voyagé en chemin de fer au Canada.

L'industrie ferroviaire canadienne, constituée de 30 sociétés environ, est dominée par le CN Rail et le CP Rail qui exploitent ensemble 85 000 kilomètres de voie. Les affaires des chemins de fer de classe I, soit le CN, le CP et Via Rail, représentent 90 % des recettes, des dépenses et de l'emploi reliés au fonctionnement de ce secteur d'activité. Le CN emploie approximativement 42 000 personnes, le CP 25 000 et Via Rail 7 000.

Environ 80 % de tous les cheminots du Canada sont syndiqués. Quelque 25 % d'entre eux sont affectés directement à l'exploitation des trains, comme chauffeurs et agents de manoeuvre. Les autres syndiqué(e)s sont des employé(e)s de bureau, des technicien(ne)s, des préposé(e)s à l'entretien de la voie et de l'équipement. Le dernier 20 % des syndiqué(e)s de l'industrie ferroviaire fait partie des catégories de la gestion et de l'administration.

Un certain nombre de conflits importants du secteur du transport ferroviaire ont été résolus au cours de l'année financière 1988-1989.

Comme le Rapport annuel 1987-1988 en faisait largement état, un différend a opposé, d'une part, le Canadien National, le Canadien Pacifique et leurs filiales, réunis pour négocier et d'autre part, neuf syndicats regroupés sous le nom de Syndicats associés des chemins de fer. Ce conflit a nécessité l'adoption d'une loi d'urgence, la Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires, ordonnant la reprise des opérations et prolongeant la durée des conventions collectives jusqu'au 31 décembre 1988, en plus de prévoir la nomination d'un arbitre pour régler les questions en litige à la source du conflit.

Le 10 septembre 1987, M. Dalton Larson était nommé arbitre conformément à la loi. Sa décision partielle du 3 février 1988 visait les salaires, la sous-traitance et les limites des cours de triage. Il a rendu ensuite une autre décision le 11 avril 1988, concernant cette fois la sécurité d'emploi et la règle du travail accessoire. La dernière question en litige, celle des trains sans wagon de queue, a été renvoyée aux parties en vue de la poursuite des négociations. Ce fut un échec et les audiences d'arbitrage ont repris en avril 1988. M. Larson a rendu sa décision sur cette question, la dernière qui devait être déterminée conformément à la loi, le 18 juillet 1988.

Le CN et le CP ont présenté le 27 juillet 1988 à la Cour d'appel fédérale une demande de révision judiciaire de la décision arbitrale du 18 juillet 1988. Les compagnies ont demandé à la Cour d'annuler certaines parties des décisions de l'arbitre concernant les conditions d'exploitation des trains sans wagon de queue et l'indemnisation. Dans son jugement rendu le 21 mars 1989, la Cour a estimé que l'arbitre avait outrepassé sa compétence dans des parties spécifiques de la décision et elle a ordonné que ces parties soient supprimées. D'autre part, pendant que ces activités juridiques se déroulaient, les négociations relatives au renouvellement des ententes imposées reprenaient à l'automne 1988 (ces ententes venaient à expiration le 31 décembre 1988). La nouvelle ronde de négociations opposait cette fois le CN et le CP à un groupe réduit des Syndicats associés des chemins de fer négociant séparément, groupe composé principalement des unités d'employé(e)s non itinérant(e)s. Les négociations directes concernant ces unités ont donné lieu à des règlements provisoires en voie de ratification à la fin de l'exercice.

Un conflit entre le CP et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier qui durait depuis le dernier exercice a été résolu en juin 1988. Dans ce différend, une coalition de cinq syndicats des métiers d'atelier a été formée pour négocier avec le CP. Voici les syndicats qui en faisaient partie : l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, la

Fraternité internationale des ouvriers en électricité et la Fraternité internationale des chauffeurs et des huileurs. Le 5 janvier 1987, un conciliateur était nommé concernant ce conflit mais, comme dans d'autres différends qui avaient lieu en même temps dans le domaine du transport ferroviaire, les négociations étaient difficiles. Le 4 mars 1987, le Ministre nommait Douglas Stanley commissaire-conciliateur. Il a tenu des rencontres avec les parties jusqu'en août, mais celles-ci n'ont pu s'entendre. Le 17 août 1987, les recommandations de M. Stanley en vue d'un règlement ont été communiquées aux parties. Aucun progrès n'a été accompli au cours des négociations directes des six mois suivants. Les syndicats ont commencé à exercer leur droit de grève légale le 10 mars 1988 en érigeant des piquets et en déclenchant des grèves rotatives. Une escalade s'ensuivit jusqu'à la grève dans l'ensemble du réseau le 2 mai 1988.

Les parties se sont souvent rencontrées pour négocier directement en mai et en juin. Le 24 juin 1988, dans un ultime effort pour les aider à résoudre leurs divergences, le Ministre nommait M. M.K. Carson médiateur. Deux jours de séances intensives de médiation ont donné lieu à la signature d'un protocole d'entente le 28 juin. Les 3 000 syndiqué(e)s ont ratifié l'entente et sont retourné(e)s au travail en vertu des conditions de la convention, celle-ci venant à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations en vue de son renouvellement ont repris à la fin de 1988 et les parties se rencontraient encore pour négocier directement à la fin de l'exercice.

Le différend qui opposait le CN et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier et n'avait pas encore été réglé le 31 mars 1988 a également été résolu en 1988. Les trois syndicats concernés, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, et l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, bien qu'accrédités séparément, ont accepté de former une coalition pour négocier avec le CN. La question de la fermeture imminente des ateliers du CN de Moncton au Nouveau-Brunswick s'était ajoutée à d'autres questions faisant déjà l'objet d'autres différends dans le secteur ferroviaire en 1987-1988.

L'intervention d'un conciliateur n'a pu amener les deux parties à s'entendre et le commissaire-enquêteur Douglas Stanley a été nommé le 4 mars 1987 pour leur venir en aide. Les séances de conciliation qui se sont poursuivies jusqu'au 7 juillet 1987 n'ont cependant pas donné fruit. Après avoir reçu le rapport du commissaire Stanley contenant des recommandations en vue d'une entente, les parties ont négocié directement pendant quelques mois. Une entente provisoire a été conclue le 15 juillet 1988 et ratifiée par les syndiqué(e)s en août. Cette convention collective touchant quelque 3 500 employé(e)s venait à expiration le 31 décembre 1988. Les négociations en vue de son renouvellement ont commencé à l'automne 1988 et se poursuivaient à la fin de l'exercice.

L'Ontario Northland Railway (ONR) et les Syndicats associés de l'Ontario Northland Railway ont négocié avec succès le renouvellement de toutes les conventions collectives au cours de l'exercice, conventions visant un total de 1 100 cheminots. Une entente provisoire conclue le 3 février 1989 après quatre jours de séances intensives de conciliation a été ratifiée par les membres du syndicat au début de mars. Les nouvelles conventions viendront à expiration le 31 décembre 1991.

Chez Via Rail, quatre des syndicats des métiers d'atelier ont formé une coalition sous le nom de Syndicats associés des métiers d'atelier, dans le but explicite de renégocier des conventions collectives avec la compagnie. La coalition, représentant quelque 1 400 employé(e)s des métiers d'atelier, était composée de la Division canadienne de la fraternité des wagonniers de chemins de fer des États-Unis et du Canada, de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada. Deux conciliateurs nommés le 1er décembre 1988 se sont réunis à maintes reprises avec les parties entre décembre 1988 et mars 1989, et une entente provisoire a été conclue. À la fin de l'exercice, les membres du syndicat ont voté sur les conditions de l'entente.

9. *LA NAVIGATION ET LE TRANSPORT MARITIME*

Le transport maritime a toujours influé énormément sur le bien-être et la prospérité de beaucoup de régions du Canada et son importance ne se dément pas aujourd'hui. Cela vient du fait qu'il n'existe pas de solution pratique de transport dans diverses grandes industries qui doivent acheminer de grandes quantités de produits en vrac à des fins commerciales.

Le secteur canadien de la navigation comprend trois secteurs distincts, à savoir les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, le commerce intérieur des Grands Lacs et les exploitations de traversiers. En outre, la Northern Transportation Co. Ltd. (NTCL) offre des services de transport maritime par barge aux collectivités et aux installations de la défense dans le secteur de la rivière Mackenzie et le long de la côte ouest de l'Arctique.

Le 5 juin 1988, un agent du SFMC a assuré avec succès la médiation dans un différend entre la NTCL et la section locale X3040 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La nouvelle convention collective établit les modalités d'emploi des 104 travailleuses et travailleurs à terre de Hay River, Norman Wells et Tuktoyaktuk, Territoires du Nord-Ouest, jusqu'au 31 mars 1990.

Les quatre administrations de pilotage du Canada sont toutes des sociétés d'État créées pour assurer l'ordre et la sécurité des navires dans certaines eaux désignées. L'Administration de pilotage de l'Atlantique couvre les eaux canadiennes sur la côte est; l'Administration de pilotage des Laurentides couvre le golfe, le fleuve Saint-Laurent et les eaux reliées jusqu'à l'entrée de la voie maritime et l'écluse de Saint-Lambert; l'Administration de pilotage des Grands Lacs couvre le secteur de l'écluse de Saint-Lambert jusqu'à la tête des Grands Lacs et le port de Churchill; et l'Administration de pilotage du Pacifique couvre les eaux canadiennes de la côte ouest.

Des ententes ont été conclues avec l'intervention de conciliateurs dans deux conflits impliquant l'Administration de pilotage des Grands Lacs et la Corporation des pilotes du fleuve et de la voie maritime du Saint-Laurent. Le syndicat a négocié séparément avec l'employeur au nom de 43 pilotes de navires qui naviguent entre Saint-Lambert, Québec et Cornwall, Ontario, et de 50 pilotes des Grands Lacs. Des ententes provisoires ont été conclues dans les deux cas et ratifiées en novembre 1988. Les conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 31 mars 1990.

10. LE CAMIONNAGE ET LE TRANSPORT ROUTIER

Les deux composantes principales du secteur du transport routier au Canada sont le camionnage et le transport par autobus. Le Code canadien du travail vise les sociétés engagées dans le transport routier interprovincial et international. Ce secteur compte environ 350 conventions collectives touchant quelque 35 000 travailleuses et travailleurs régis par le Code canadien du travail.

Le secteur du camionnage pour le compte d'autrui représente environ 45 % du total des revenus d'exploitation des transporteurs commerciaux canadiens, comparativement à 40 % pour le transport ferroviaire, 12 % pour le transport maritime et 3 % pour le transport aérien. La très grande majorité des transporteurs sont de petites entreprises et le niveau de syndicalisation de cette industrie est peu élevé par rapport à celui des autres industries du secteur du transport.

On estime que 100 000 personnes travaillent dans le secteur du camionnage pour le compte d'autrui, dont approximativement 80 000 sont considérées comme des employé(e)s. Le syndicat regroupant le plus grand nombre de membres est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides (ci-après appelée "les Camionneurs"), qui compte environ 20 000 membres actifs dans ce secteur. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) représente pour sa part environ 6 300 membres de ce secteur.

Dans le secteur du transport par autobus, les plus grands transporteurs de personnes qui offrent des services selon un horaire régulier à l'échelle interprovinciale et internationale sont tous régis par le Code canadien du travail. Les exploitants plus petits, qui visent traditionnellement le marché des services nolisés et qui fonctionnent à l'intérieur d'une province en particulier sont habituellement visés par la loi provinciale sur le travail.

Les principaux syndicats du secteur sont le Syndicat uni du transport (SUT), la FCET et les Camionneurs. Approximativement 6 500 travailleuses et travailleurs de cette industrie sont visés par 44 conventions collectives.

Le différend qui, depuis le dernier exercice, opposait la Saskatchewan Transportation Company et la section locale 1374 du SUT n'avait pas encore été réglé le 31 mars 1989. La STC est une société d'État provinciale offrant des services de transport par autobus en Saskatchewan et à l'extérieur de la province. Il s'agit de la première ronde de négociation des parties dans un contexte de compétence fédérale depuis l'accréditation du SUT par le CCRT en novembre 1987. Le conciliateur nommé le 17 novembre 1987 pour aider les parties à négocier une nouvelle convention collective était toujours saisi de ce dossier à la fin de l'exercice.

Une entente a été conclue avec l'aide d'un conciliateur dans un différend opposant la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (OC Transpo) et la section locale 279 du SUT, représentant 1 900 conducteurs et conductrices d'autobus et préposé(e)s à l'entretien. Des séances de conciliation ont eu lieu à la fin de juin et au début de juillet 1988, mais les membres du syndicat ont refusé une offre de la compagnie et ont voté en faveur de la grève le 21 juillet 1988. Les séances de conciliation se sont poursuivies du 2 au 5 août 1988 et une nouvelle convention collective a été conclue. Celle-ci viendra à expiration le 31 décembre 1990.

Une convention collective a été conclue le 3 juin 1988 entre Voyageur Colonial Ltd, la division de Voyageur Inc. installée en Ontario, et la FCET, mettant fin à une grève de huit semaines de quelque 450 conductrices, conducteurs, mécaniciennes, mécaniciens, préposé(e)s aux billets, agents et agentes de livraison des colis. Les parties ont négocié directement de décembre 1986 à mars 1988 afin de réviser une convention collective expirée depuis le 14 novembre 1986. Les parties ayant été incapables d'en arriver à une entente, une demande d'intervention d'un conciliateur a été présentée. Le conciliateur nommé a commencé à tenir des rencontres en avril 1988. Les négociations ont été difficiles parce que l'employeur voulait des concessions pécuniaires considérables et des modifications substantielles des règles concernant l'exécution du travail, tandis que le syndicat refusait pour sa part de considérer toute réduction salariale. Le conciliateur a noté dans son rapport qu'il était incapable d'obtenir un règlement du conflit; les parties ont été avisées le 5 mai 1988 que le Ministre mettait fin aux mesures de conciliation.

Les négociations directes reprirent le 12 mai 1988 et une grève légale a été déclenchée le 13 mai 1988. Deux ententes provisoires furent ensuite conclues, mais la première n'a pas été présentée aux membres du syndicat et la seconde a été rejetée. Une troisième entente conclue le 3 juillet 1988 a été acceptée par la majorité des membres de l'unité de négociation. Le retour au travail a été amorcé le 8 juillet.

Quatre différends entre Voyageur Inc. et des syndicats affiliés à la CSN n'avaient pas encore été réglés en date du 31 mars 1989. Les parties tentaient de renouveler des conventions collectives touchant 59 employé(e)s de bureau de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés de bureau de Voyageur Inc.; 108 préposé(e)s aux billets et bagagistes de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés de terminus du transport de Voyageur Inc., 90 préposé(e)s à l'entretien de Montréal représenté(e)s par le Syndicat des employés du "Centre d'entretien" Voyageur Inc. et 40 préposé(e)s aux billets, bagagistes, préposé(e)s à la livraison des colis, opérateurs ou opératrices de téléphone et préposé(e)s à l'entretien des immeubles de Québec représenté(e)s par le Syndicat des employés de Voyageur Inc. Les conventions collectives qui étaient venues à expiration en 1986 et 1987 avaient été négociées en vertu des lois provinciales sur le travail mais, lorsque les syndicats ont été accrédités au niveau fédéral en 1987 et 1988, les négociations en vue du renouvellement de ces conventions ont commencé en vertu des dispositions du Code canadien du travail.

Les négociations concernant chacun de ces différends ont suivi un cours semblable. Le SFMC est intervenu en matière de conciliation lorsque les parties ont été incapables de conclure une nouvelle entente en négociation directe. Ce recours n'ayant pas abouti, les parties ont été avisées de la décision du Ministre de mettre fin à la conciliation. La compagnie a décrété un lock-out légal au bureau de Montréal le 7 décembre 1987 et les trois autres unités de négociation ont déclenché des grèves légales le 10 juin 1988.

Un médiateur nommé pour intervenir dans le conflit du bureau de Montréal en février 1988 a été incapable d'aider les parties et, en septembre 1988, le directeur régional du bureau de Montréal du SFMC, André Courchesne, était nommé médiateur. M. Courchesne a également été chargé en même temps d'assurer la médiation de trois autres différends entre ces parties. Les séances de médiation de

septembre et décembre 1988 ont également été infructueuses et les conflits n'étaient pas encore réglés à la fin de l'exercice.

Le Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario (MTIRBO) et les Camionneurs ont renégocié avec succès diverses conventions collectives avec l'aide d'un conciliateur au cours de l'exercice.

Les sections locales 91, 141, 879, 880 et 938 des Camionneurs ont entrepris des négociations avec le MTIRBO en vue du renouvellement de deux conventions collectives touchant les unités de négociation des conductrices et conducteurs, des employé(e)s d'entrepôt et des préposé(e)s à l'entretien. Après plusieurs jours de conciliation, les parties ont conclu une entente provisoire, une semaine avant la date d'expiration de la convention collective. Les nouvelles conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 1991.

Le 31 janvier 1989 marquait l'expiration d'une convention collective entre le MTIRBO et les sections locales 69, 106, 880 et 938 des Camionneurs. Il s'agissait de la convention collective cadre des transporteurs d'automobiles de l'Est du Canada, touchant quelque 1 700 conducteurs, conductrices, mécaniciennes et mécaniciens. Par suite de l'incapacité des parties à s'entendre en négociation directe, un conciliateur a été nommé le 30 janvier 1989. Les négociations ayant achoppé sur une question pécuniaire importante, le conciliateur a remis son rapport au Ministre. Celui-ci a examiné l'affaire et décidé de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni de constituer de commission de conciliation. Les parties ont été informées de sa décision le 27 février 1989. Les rencontres entre les parties ont repris le même jour avec l'aide d'un agent du SFMC, et une entente provisoire a été conclue le 2 mars 1989. Les membres du syndicat l'ont rejetée et une grève légale a été déclenchée le 6 mars 1989. Les parties se sont rencontrées de nouveau en compagnie de l'agent le 7 mars 1989, et une deuxième entente provisoire a été conclue. Les membres de l'unité de négociation ont voté en faveur de cette entente le jour suivant.

B. SERVICES D'ARBITRAGE

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 134 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 36 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 37 cas; 110 cas ont été réglés ou retirés. Il y avait 23 requêtes en suspens à la fin de l'exercice. La Direction a traité 170 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la direction durant l'exercice.

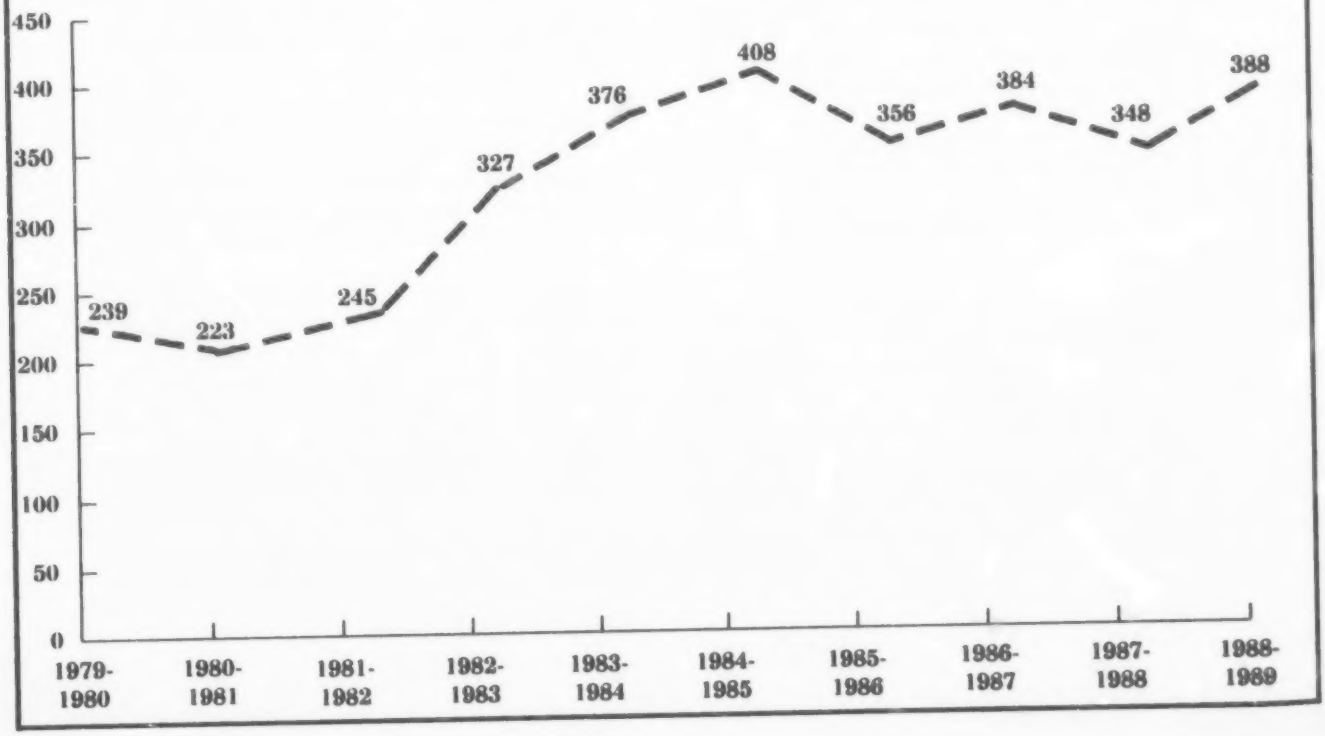
Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1988-1989

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail :	
Cas reportés de l'exercice 1987-1988	36
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1988-1989	134
Nombre total de cas	170
Nombre de nominations	37
Cas réglés et/ou retirés	110
Cas en suspens à la fin de l'exercice	23
Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail :	
Nombre de nominations d'arbitres	145

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1979-1980 à 1988-1989)



Au cours de l'exercice, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 388, soit une augmentation de 12 %. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction depuis 1979-1980.

La décision rendue en 1981 par l'arbitre H. Allan Hope concernant la British Columbia Telephone Company et le Syndicat des travailleurs en télécommunications a finalement été confirmée par la Cour suprême le 8 décembre 1988. Au cours d'une grève qui avait commencé le 22 septembre 1980, 24 employé(e)s avaient été renvoyé(e)s en raison d'activités qui s'étaient produites pendant l'arrêt de travail. Une entente a été conclue sur les conditions d'une nouvelle convention collective en mars 1981, mais il n'a pas été déterminé si les 24 employé(e)s en question devaient retourner au travail ou demeurer congédié(e)s. Dans une décision provisoire, M. Hope a décidé que tous les employés et toutes les employées retourneraient au travail en même temps, à l'exception de dix d'entre eux qui devaient être suspendus avec rémunération en attendant la détermination de leurs griefs en arbitrage. Dans sa décision finale du 12 avril 1981, l'arbitre a décidé qu'en droit, l'employeur n'avait pas le droit d'imposer des mesures disciplinaires à des employé(e)s participant à une grève légale ni de les congédier. Selon l'arbitre, le droit de l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires découle du contrat individuel de travail, et le lien entre employeur et employé(e) se trouve rompu pendant une grève. Même si l'article 107(2) [maintenant l'article 3(2)] du Code préserve le statut d'employé(e) des employé(e)s en grève, il ne préserve pas le contrat individuel de travail. L'arbitre a établi sa propre formule afin de déterminer si les 24 employé(e)s devaient retourner ou non au travail. Il a utilisé cette formule pour décider que les 24 employé(e)s devaient retourner au travail.

L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire de la décision de l'arbitre et, le 20 août 1981, la Cour suprême de la Colombie-Britannique annulait la décision de l'arbitre et lui renvoyait l'affaire pour reconsidération. La Cour a décidé qu'en vertu de l'article 107(2) du Code, le lien employeur-employé(e) était préservé au cours d'une grève légale, ce qui donnait en conséquence le droit à l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires. Les mesures prises par l'employeur sont incorrectes seulement s'il congédie un employé ou une employée parce qu'il ou qu'elle a refusé ou cessé de travailler en raison d'une grève légale, ou parce qu'il ou qu'elle refuse de le faire. En décidant qu'aucune raison ne permettait à l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires à ses employé(e)s ou de les congédier pendant une grève légale, et en ne déterminant pas les raisons du congédiement des employé(e)s, l'arbitre a mal interprété le Code canadien du travail et a outrepassé sa compétence, ou ne l'a pas exercée, commettant ainsi une erreur de droit. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé la décision de première instance dans une décision rendue le 21 août 1985.

La Cour suprême du Canada a déclaré que les points suivants étaient en cause : (i) déterminer si l'arbitre s'était trompé en droit en décidant qu'un employeur n'était pas habilité à imposer des mesures disciplinaires pendant une grève légale, et (ii) si oui, déterminer si l'erreur en droit de l'arbitre concernait une question de compétence, de ce fait sujette à révision. La Cour a décidé qu'en supposant, sans décider, que l'arbitre s'était trompé en droit, l'erreur ne concernait pas une question de compétence et ne pouvait donc pas être examinée. Les parties avaient confié le mandat le plus large possible à l'arbitre, c'est-à-dire

celui de régler toutes les questions relatives au retour au travail, ce qui inclurait donc le statut d'employé(e) des 24 employé(e)s. Considérant l'imprécision de ce mandat, les parties ne devraient pas s'opposer plus tard à ce que l'arbitre applique un raisonnement ou établisse une conclusion auxquels elles ne s'attendaient pas. L'arbitre n'a pas fait les erreurs de compétence qui lui ont été attribuées par les tribunaux de première instance et l'intégrité du processus arbitral exigeait que les tribunaux n'interfèrent pas. La décision de l'arbitre a été rétablie.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Au cours de l'exercice, le Ministre a nommé 145 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent par exercice des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1988-1989.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministère. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des Parties III et I du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé Revue des services d'arbitrage, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La Revue des services d'arbitrage est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'appliquent le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	38	51	62	78	140	143	140	135	143	145[2]
Nombre de décisions déposées[1]	26	20	39	40	63	31	93	75	92	87
Nombre de plaintes réglées avant l'audition de la cause[1]	9	10	24	25	54	46	77	57	64	64

1. Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

2. Comprend deux plaintes qui ont été renvoyées à un autre arbitre suite à un jugement de la Cour d'appel fédérale.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989[2]
Congédiements maintenus	8		10	12	17	9	22	22	23	18
Congédiements déclarés injustes[1]	17	11	20	21	35	15	44	27	28	44
SP	2	4	5	1	4	5	8	2	1	3
RC	7	1	6	6	12	-	16	5	4	7
RSC	-	-	1	4	1	2	2	2	-	2
CSR	7	6	8	10	18	8	16	17	23	31
AD	1	-	-	-	-	-	-	1	3	1
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	1	7	5	3	11	7	15	13	19	8
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1[3]

1. SP : Substitution de peine
   RC : Réintégration avec compensation
   RSC : Réintégration sans compensation
   CSR : Compensation sans réintégration
   AD : Autre disposition

2. Des 87 décisions figurant au tableau 7, 71 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

3. Plainte rejetée pour défaut du plaignant de se présenter à l'audition.

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1979-1980 à 1988-1989)

	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	7	5	12	10	20	13	19	10	13	11
Banques	11	20	13	16	37	31	23	25	24	25
Radiotélédiffusion	1	5	11	17	25	22	14	27	16	13
Sociétés d'État[1]	3	2	1	3	4	5	7	5	5	3
Grain	0	3	1	4	1	3	3	0	3	3
Navigation/transport maritime	1	5	1	1	5	5	1	4	5	2
Nucléaire	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0
Transport ferroviaire	1	0	1	0	1	1	5	4	5	11
Transport routier	11	6	13	17	26	29	42	30	36	38
Services de messagerie	1	3	4	2	10	6	6	10	4	16
Télécommunications	1	0	1	3	3	4	5	4	2	2
Autres	0	1	3	4	5	24	14	16	30	21

1. Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.